III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2968 *Resolución de 7 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sociedad de Prevención de Fremap, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Sociedad de Prevención de Fremap, SLU, (código de convenio nº 90017512012009) que fue suscrito con fecha 8 de enero de 2014,de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de la empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de marzo de 2014. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para Sociedad de Prevención de FREMAP y trabajadores encuadrados en el ámbito funcional y personal en los términos definidos en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de Sociedad de Prevención de FREMAP S.L.U. Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas situaciones en que se desarrollen otras actividades de forma exclusiva distintas de las descritas en el artículo 31 de la Ley 31/1995 ni objeto del concierto regulado en el artículo 20 del Reglamento 39/1997. Como consecuencia de lo anterior, no están incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo las actividades de formación, asesoría y consultoría no relacionadas con las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995 ni objeto del concierto regulado en el artículo 20 del Reglamento 39/1997. Se excluye asimismo de la aplicación de este convenio las actividades relacionadas con la auditoría en materia preventiva. Igualmente

cve: BOE-A-2014-2968

quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los Médicos Internos Residentes (M.I.R.) que se formen en los centros de trabajo de Sociedad de Prevención de Fremap SLU, a los que les será de aplicación la legislación establecida al efecto.

2. En aquellos casos en que por sus particularidades no pueda aplicarse el presente convenio se aplicará la normativa correspondiente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2014, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2017.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

1. El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

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

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

4. Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en el apartado 6 del presente artículo.

5. En el plazo máximo de 45 días a partir de la fecha de la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora, iniciando así la negociación colectiva.

6. Trascurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación.

7. Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas: absorción y compensación.*

1. Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente convenio sustituirán a las existentes con anterioridad a su vigencia, en los términos descritos en el presente Convenio.

2. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

La empresa podrá aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas y de trabajo contenidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen y aunque no sean homogéneas, salvo las que sean declaradas inabsorbibles por este convenio.

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

compensadas y absorbidas en los términos y con las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. 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.

2. En caso de desacuerdo las partes podrán someter la cuestión a arbitraje.

Artículo 7. *Capacidad organizativa.*

1. La organización del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente de general aplicación.

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

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

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

2. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del general cometido de su competencia profesional, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente Convenio Colectivo.

3. El empresario, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

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

Sobre esta materia, los Representantes legales de los Trabajadores, tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Teletrabajo.*

Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el art. 13 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, se considera que para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa, se creará una Comisión paritaria, que estará formada por tres Representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres Representantes de los Trabajadores, para el desarrollo de las bases del Teletrabajo.

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 9. *Productividad y absentismo.*

Los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la Entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

Artículo 10. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres Representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres Representantes de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes, miembros de la Comisión Negociadora.

En la representación sindical se respetará la proporcionalidad que se tenga en la composición de la Comisión Negociadora (Comisión Sindical Intercentros).

2. Para la validez de los acuerdos de la Comisión Mixta se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

3. La Comisión Mixta estudiará obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar la vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

4. Los miembros de la Representación de los Trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta.

5. El empleado que quiera plantear una consulta a la Comisión Mixta, la deberá realizar a través del buzón de correo electrónico que se habilitará al efecto, el cual sólo será accesible para los miembros y suplentes de la citada Comisión Mixta. En el supuesto de que el empleado no disponga de correo electrónico podrá realizar la consulta por escrito, a través de correo certificado con acuse de recibo, enviando dicho escrito simultáneamente a la Representación de los Trabajadores en la Comisión Mixta y a la Representación de la Empresa (Dirección de Recursos Humanos).

6. Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta. En el supuesto de que la consulta se envíe por correo certificado se tomará como referencia, a efectos del cómputo del plazo anterior, la fecha de recepción de la misma en la Dirección de Recursos Humanos.

7. Los miembros de la Comisión Mixta ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

Artículo 11. *Proporcionalidad de condiciones económicas y laborales.*

1. Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas y laborales del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada.

2. En aquellos casos que por decisión unilateral de la empresa se redujera la jornada al trabajador, no se aplicará la proporcionalidad en materia de FAE (Fondo de Ayuda al Empleado) ni en la ayuda a familiares discapacitados.

cve: BOE-A-2014-2968

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 12. *Ingreso en el trabajo.*

1. El ingreso del trabajador en la Empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a la inscripción del trabajador como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

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

3. El ingreso de los trabajadores en la empresa se realizará como norma general mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.

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

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

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 13. *Principios generales.*

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

– Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
– Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
– Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes.
– Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
– Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
– Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género.

Artículo 14. *Instrumentos de política activa de empleo.*

1. Las partes firmantes son conscientes del problema que el desempleo puede suponer en nuestra sociedad y de la necesidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo. En este contexto, la empresa limitará la contratación a jornada completa de trabajadores en régimen de pluriempleo, cuando éstos mantengan una relación laboral en los mismos términos con otras empresas, a supuestos excepcionales, motivados por la manifiesta dificultad de dotarse de profesionales debidamente cualificados.

2. La empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y los de fomento de la contratación indefinida, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

cve: BOE-A-2014-2968

3. El acogimiento de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados sobre los convenios de colaboración con instituciones docentes que proporcionan becarios.

4. El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

5. Mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará en la empresa el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados, con periodicidad trimestral sobre la plantilla del personal que preste servicio, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que sean utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

7. Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento, con exclusión de aquellos que pertenezcan al ámbito de la intimidad o de la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

8. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será la siguiente:

– 1696 horas en el año 2014
– 1692 horas en el año 2015
– 1688 horas en el año 2016
– 1684 horas en el año 2017

2. Este número de horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos, el descanso de veinte minutos previsto para los empleados de jornada completa, las causas de suspensión del contrato de trabajo o cualquier otro que se prevea en la legislación vigente.

3. A efectos de cumplimiento del cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio, podrá disfrutarse del exceso y recuperar el defecto en función de la adaptación al calendario de fiestas de cada año.

4. El personal que hubiera sido contratado, o lo sea en el futuro, con jornada anual u horarios diferentes a los establecidos en el presente Convenio, se atendrá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

5. Todos los horarios que se vinieran realizando en la actualidad, se respetarán en sus mismos términos, sin perjuicio de acuerdos individuales o colectivos, cláusulas particulares de los contratos o circunstancias previstas en el artículo 41 del E.T., que justifiquen una modificación.

cve: BOE-A-2014-2968

6. Los empleados contratados a jornada completa, tendrán una jornada ordinaria de 8:00 horas a 15:00 horas con una flexibilidad de entrada entre las 7:00 horas y 9:30 horas, y de salida entre las 14:00 horas y 16:30 horas, siempre que el servicio quede cubierto a criterio de la empresa, desde el punto de vista organizativo y de calidad del servicio.

7. Del horario definido en el párrafo anterior se exceptúan los empleados adscritos al área de vigilancia de la salud, que dispondrán de una flexibilidad, con respecto al horario de cada empleado que se marcará por circular de la dirección de la empresa, actualmente la Circular 21/13, y que permita una anticipación de hasta 30 minutos en la hora de entrada de cada trabajador, con tope de inicio a las 7:00 horas; y de salida entre las 14:00 horas y las 16:30 horas.

8. En caso de ser necesario, el resto de horas hasta completar la jornada mensual serán distribuidas por el trabajador en jornada de tarde, siendo una tarde a la semana el máximo de apertura de los centros de trabajo.

9. A razón de la organización y el servicio de la empresa, el horario de atención al cliente será de 8:00 a 20:00, por lo que, de forma individual el empleado adaptará el horario flexible, de los párrafos anteriores, a las necesidades del servicio de la empresa de acuerdo a la cartera de clientes, todo ello velando por la conciliación familiar y laboral.

10. Esta flexibilidad, para todos los empleados, no será aplicable en unidades móviles, centros concertados o instalaciones de clientes que requieran un horario diferente y específico de prestación, así como en los casos en los que debido a la prestación del servicio existan compromisos tales como actividades formativas (internas o externas), reuniones acordadas o la prestación del servicio pudiera quedar comprometida.

11. Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su defecto, firmar en la hoja existente con el mismo fin, a la entrada y salida del centro de trabajo, y además de lo anterior, el colectivo de técnicos de prevención y el área sanitaria deberá imputar todas las horas realizadas en el Parte Diario de Actividad. Los retrasos justificados superiores a 10 minutos podrán recuperarse sin merma de salario. El ajuste de la jornada se realizará con carácter mensual.

12. La empresa se reserva de acuerdo al artículo 41 ET la modificación del presente horario, de acuerdo a razones económicas u organizativas, previa comunicación motivada a los representantes de los trabajadores.

13. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables en la empresa.

14. En aquellos centros en los que a la firma del presente Convenio se venga disfrutando de un horario especial reducido con motivo de las Fiestas Patronales, se seguirá gozando del mismo con las siguientes condiciones:

- La organización de estos horarios especiales corresponderá siempre a la Dirección de la Empresa.
- El horario especial mantendrá el mismo régimen que tuviera antes de la firma del presente Convenio.

15. Previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, se establecerá antes del día 1 de enero de cada año el calendario laboral, consignando en el mismo la distribución de la jornada anual así como el horario de trabajo correspondiente, debiendo figurar un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

Artículo 16. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

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

2. Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotatorios, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un plus de turnicidad rotativa, consistente como mínimo en el 20 por 100 del

cve: BOE-A-2014-2968

salario base para aquellos trabajadores que estén sujetos a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

3. Salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se hubiera acordado su compensación por descansos, los trabajadores nocturnos tendrán derecho a una retribución adicional equivalente, como mínimo, a un 15 por 100 de su salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los turnos de las noches especiales de 24 y 31 de diciembre.

4. Salvo que los trabajadores hubieran sido contratados específicamente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, el trabajo realizado en festividades tendrá una compensación económica equivalente, como mínimo, a un 15 por 100 del salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los días 24 de diciembre y 1 de enero.

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

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

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso, siempre que no se perturbe con ello el normal proceso de prestación de servicio, de acuerdo con lo siguiente:

• Personal no sanitario: la jornada de prestación de servicios será la definida en el punto 9 del artículo 15, compensándose con una hora y media de descanso por cada hora trabajada hasta las 22:00 horas, incrementada en media hora más en caso de tratarse de sábados, domingos y festivos, y en media hora adicional en caso de trabajo de 22:00 a 06:00 horas.

• Personal con reducción de jornada, jornada parcial y personal sanitario: la jornada de prestación de servicios será la correspondiente a su jornada ordinaria, compensándose con una hora y media de descanso por cada hora trabajada hasta las 22:00 horas, incrementada en media hora más en caso de tratarse de sábados, domingos y festivos, y en media hora adicional en caso de trabajo de 22:00 a 06:00 horas.

• Para los días 24 y 31 de diciembre la hora de trabajo será compensada con 3 horas.

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

3. Cuando por causas imputables al empresario el trabajador no hubiera podido disfrutar del descanso compensatorio en los periodos anteriormente indicados, las horas extraordinarias efectuadas se retribuirán en metálico.

4. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que la compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será igual a la retribución de la hora ordinaria, cuando se opte por su compensación en metálico.

5. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

6. Asimismo, en función de la tipología anteriormente indicada y de la información recibida, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 18. *En materia de vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 33 días naturales siempre que se cumpla la jornada anual ordinaria de cada empleado. Este número de días será el de referencia para calcular la liquidación en caso de cualquier tipo de excedencia o extinción laboral del empleado.

El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por disfrutar de 24 días laborales de vacaciones.

A estos días, se deben añadir:

– Los días a vacar, que no son propiamente días de vacaciones serán aplicables a todo el personal afectado por el ámbito funcional del presente convenio independientemente de su fecha de ingreso en la empresa y se cifran en 5 días laborales.

– El Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Corresponde un día por el Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todo aquel empleado que haya ingresado con anterioridad al 28 de abril, del año de que se trate, y que no cause baja con antelación a esta fecha.

– Si proceden, los días de ajuste horario que se puedan generar por necesidades de cuadres de jornada anual, que nunca deberán obedecer a trabajo realizado fuera del horario ordinario.

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

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

2. El disfrute de estos días, deberá realizarse siempre previo acuerdo con la Empresa en orden al buen servicio y estará condicionado a que, en todo momento (salvo en el mes de agosto, puentes y semana santa que podrá alcanzar el límite del 25% sin menoscabo de la organización y servicio, y siempre a criterio de empresa), estén presentes el 50% de la plantilla de cada área de actividad. El total de los mismos podrá fraccionarse sin límite de periodos, siempre y cuando al menos quince días laborales sean disfrutados dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre 1 de julio y 15 de septiembre. Los distintos fraccionamientos no podrán originar, en ningún caso, recuperaciones de jornada fuera del horario ordinario de cada empleado. No obstante, al personal que no haga uso del derecho a los fraccionamientos no se le exigirá el cumplimiento de la jornada anual de convenio si por causa exclusiva del disfrute de estos días no alcanzara a cumplir la jornada anual establecida. Estos días se podrán disfrutar hasta el 15 de Enero del año siguiente. El fin de semana se considerará no laborable.

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

4. En relación con las vacaciones del personal sanitario que integra las UBS, deberá respetarse la paridad de médicos y enfermeros.

Artículo 19. *Permisos.*

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) Por matrimonio del empleado o pareja de hecho, 15 días naturales.

cve: BOE-A-2014-2968

b) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento o adopción, pudiendo acumularse a los mismos el permiso de paternidad previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Ampliables a 3 si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

c) Dos días, de los cuales uno será laborable, en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado, atención y asistencia del familiar enfermo durante la jornada de trabajo. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente. Los días de permiso podrán disfrutarse mientras permanezca en el hecho causante que origine el permiso.

d) En caso de fallecimiento del cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se dispondrá de 3 días, de los cuales al menos dos serán laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

e) En caso de fallecimiento de pariente de tercer grado de consanguinidad se dispondrá de un día, cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

i) Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con tiempo suficiente para asistir a los mismos, dicha circunstancia deberá avisarse con al menos una antelación de 72 horas.

j) Las trabajadoras, por lactancia y/o por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o bien, la mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Dicho período podrá ser acumulado en 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, salvo en los supuestos de acumulación.

k) 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 presente convenio.

cve: BOE-A-2014-2968

l) 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 proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género 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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos descritos en el artículo 20 (guarda legal) del presente Convenio 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.

m) El trabajador, previo aviso con una antelación de 48 horas, salvo casos de urgencia o imprevisibles, en términos que no comprometan la intimidad del trabajador, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 4 días al año. 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, sin que este permiso pueda acumularse a descansos, festivos, libranzas o vacaciones, salvo supuestos especialmente justificados.

n) Por boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad: el día de la celebración de la boda, siempre que ésta tenga lugar fuera de la provincia donde preste sus servicios el trabajador.

o) El empleado que precise acudir a consulta médica, sea del sistema público o privado, lo hará libremente y sin merma de su retribución (sin reconducirla a Asuntos Propios), por el tiempo necesario, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo.

p) El empleado podrá reconducir a permiso recuperable (sin merma de retribución), sin reconducirlas a asuntos propios, las asistencias a consulta médica del sistema público o privado, para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad y segundo grado de consanguinidad, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo.

2. Los días de permiso retribuido regulados anteriormente se entenderán referidos a días naturales, excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días laborables.

Artículo 20. *Guarda legal.*

1. 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 diaria, 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.

2. Si dos empleados con el mismo horario quisieran acceder a esta modificación de horario por el mismo sujeto causante, la empresa procurará que al menos uno de ellos pueda realizar tal cambio.

3. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Éste podrá solicitar a la empresa flexibilidad horaria. En estas situaciones la empresa analizará cada caso concreto autorizando, en aquellos casos que proceda, la flexibilidad de forma acorde al colectivo al que pertenezca el trabajador. La flexibilidad prosperará en los casos en que la

cve: BOE-A-2014-2968

prestación de servicio no se vea afectada. La Representación Legal de los Trabajadores será informada de las solicitudes denegadas y/o revocadas para emitir informe no vinculante al respecto en caso de que lo considere necesario.

4. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará o finalizará la reducción de jornada. También se respetará este preaviso en caso de que el trabajador desee modificar el horario dentro de su jornada ordinaria o el porcentaje de reducción de jornada.

Artículo 21. *Suspensión del contrato de trabajo y otros supuestos; excedencias y permisos sin derecho a remuneración.*

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

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

4. En los términos que regula el n.º 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. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos.

a) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

b) Por una enfermedad grave del trabajador.

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

cve: BOE-A-2014-2968

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.

5. 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.

6. 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:

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

b) 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.

c) 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.

7. 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.

8. 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.

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

10. 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.

11. Permisos sin derecho a remuneración.

a) Para resolver asuntos propios por un plazo no superior a siete meses, ampliables a once cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La Empresa podrá conceder este permiso siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto; en caso de discrepancia se podrá solicitar informe de los correspondientes Representantes de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2014-2968

b) Para solicitar este permiso será precisa una antigüedad de al menos un año en la Empresa y no se podrá solicitar un nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 22. *Período de prueba.*

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

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

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

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

Artículo 23. *Contratos de duración determinada.*

1. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se considerará ajustada a derecho la utilización del contrato de obra o servicio para cubrir los puestos de trabajo de nueva creación que la empresa se vea en la necesidad de provisionar como consecuencia de la obtención de un nuevo contrato, concierto o encargo por parte de un cliente, encargo cuyas características, bien por la dimensión del cliente, bien por la naturaleza de las tareas preventivas a realizar, justifique la adscripción permanente al citado cliente, en régimen próximo a la exclusividad (al menos un 95% de la jornada en cómputo anual) de 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. 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 o servicio se concierte para atender a centros de trabajo temporales dicho contrato reflejará el lugar o lugares previstos de prestación de los servicios, especialmente para la figura de los recursos preventivos.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Esta modalidad contractual se podrá utilizar cuando concurran las causas y requisitos establecidos en la legislación vigente. La duración máxima del contrato será, en todo caso, de 9 meses, pudiendo desarrollarse dentro de un período de referencia de 18 meses.

Artículo 24. *Contratos a tiempo parcial.*

1. Los trabajadores que presten 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

cve: BOE-A-2014-2968

reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

2. 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.

Artículo 25. *Contratos de relevo.*

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

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

3. El 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 26. *Preaviso de cese voluntario.*

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

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

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

3. Recibido el 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.

Artículo 27. *Disposición común a todas las modalidades de contrato anteriores.*

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

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y sus modalidades

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

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

cve: BOE-A-2014-2968

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.

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

3. Dentro de la misma población, las Empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra Empresa, siempre que ésta pertenezca al mismo Grupo de Empresas y se respeten, en todo caso, los derechos que tuviera reconocidos el personal.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o aquellos que no comporten cambio de residencia para el trabajador por no exceder de 50 Km. la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino. Cuando dicha distancia sea inferior a 50 kilómetros, se considerará movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo de distancia mayor a 25 kilómetros que objetivamente comporte para el trabajador la necesidad de modificar su lugar de residencia.

Artículo 29. *Traslados.*

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa 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.

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

3. El traslado 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 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, la Empresa tomará 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.

4. 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, que engloban tanto período de consultas y negociación y la posible fase de adscripción de voluntarios, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante dichos plazos 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

cve: BOE-A-2014-2968

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, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.

Asimismo, la trabajadora víctima de violencia de genero 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 adoptarán medidas de traslados estrictamente individuales a otro municipio durante la situación de embarazo, periodo de lactancia y mientras dure el periodo de reducción de jornada, salvo común acuerdo con la interesada.

5. 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:

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

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

c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de 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.

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

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

6. 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.

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

Artículo 30. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados

cve: BOE-A-2014-2968

legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el art. 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a quince días en los desplazamientos superiores a tres meses, y a cinco días en el resto de casos. Del desplazamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

3. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

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

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

Artículo 31. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el cambio a diferente centro de trabajo, lo comunicarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos. La Empresa, producida la vacante, lo comunicará a los interesados de forma inmediata. La voluntad de cambio se ratificará anualmente.

2. Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a contratación exterior, se comunicarán, igualmente a los meros efectos informativos, a todos los empleados a través de los medios corporativos de la empresa.

Esta comunicación se realizará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la Oficina de Empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa. Para la toma de decisiones, la Empresa valorará, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes. Este informe de los Representantes de los Trabajadores, deberá ser remitido en el plazo de 2 días laborables, a contar desde el momento de su recepción.

Cuando la petición de la vacante sea hecha por trabajadores pertenecientes, todos ellos, al mismo centro de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación de dicho centro.

Cuando los trabajadores solicitantes pertenezcan a distintos centros de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación del centro de trabajo donde se haya originado la vacante.

En todo caso, ni la relación de los previsibles puestos de nueva creación ni la comunicación de vacantes y puestos de nueva creación, anteriormente señaladas, se considerarán convocatoria pública a los efectos de lo establecido en el artículo 29.2 de este convenio.

CAPÍTULO VII

Grupos profesionales y niveles salariales

Artículo 32. *Sistema de clasificación.*

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

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral

cve: BOE-A-2014-2968

debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

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

Artículo 33. *Aspectos básicos para la clasificación.*

1. 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.

2. Elementos que definen los Grupos Profesionales.

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

a) Conocimientos:

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

cve: BOE-A-2014-2968

b) Iniciativa/autonomía:

Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

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

c) Complejidad:

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

d) Responsabilidad:

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

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

e) Capacidad de dirección:

Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

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

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

2.2 Titulaciones.
2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores afectados por el presente Convenio.
2.4 El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el cuadro que se recoge al final de este capítulo.

3. Sistema de Clasificación Profesional.

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

cve: BOE-A-2014-2968

Grupo I.
Grupo II.
Grupo III.

Artículo 34. *Descripción de los grupos profesionales.*

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 laboral.

1. Grupo Profesional I:

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

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

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

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 0, 1 y 2 (Anexo I).

Grupo I, Nivel 0.

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

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

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

En los casos en que por decisión empresarial se deje sin efecto el nombramiento y pase a realizar funciones de otro nivel, el trabajador conservará a título individual el derecho a recibir la diferencia económica que en el momento del cambio hubiera en las tablas salariales del Convenio entre el nivel 0 (de origen) y el nuevo nivel asignado así como cualesquiera complementos salariales que viniera percibiendo con anterioridad al nombramiento.

Están adscritos a este nivel los Jefes Superiores de Área y Responsables Territoriales.

Grupo I, Nivel 1.

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

cve: BOE-A-2014-2968

unidades. Asumen una responsabilidad económica considerable como consecuencia de su ámbito de gestión.

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

Grupo I, Nivel 2.

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

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

2. Grupo profesional II.

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

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

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 3, 4, 5 y 6 (Anexo I).

Grupo II, Nivel 3.

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

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

Grupo II, Nivel 4.

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

Grupo II, Nivel 5.

Los trabajadores incluidos en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de alguna complejidad o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones, y bajo la supervisión próxima de un superior. La solución a los problemas está, generalmente, prevista a partir de modelos y precedentes identificados. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de cierta importancia.

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

Grupo II, Nivel 6.

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

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

3. Grupo profesional III.

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

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

En este grupo están incluidos los Niveles retributivos, 7, 8 y 9 (Anexo I).

Grupo III, Nivel 7.

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

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

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

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

Grupo III, Nivel 8.

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

cve: BOE-A-2014-2968

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

Grupo III, Nivel 9.

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Promoción profesional y movilidad funcional

Artículo 35. *Ascensos y promociones.*

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

1. Conforme a lo dispuesto en el 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.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el 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

cve: BOE-A-2014-2968

representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. (art.17.4 ET).

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

3.1 Se procederá a la Convocatoria de los Concursos-Oposición cuando surjan vacantes o para puestos de nueva creación, los cuales habrán sido puestos en conocimiento previamente a la Representación Legal de los Trabajadores.

El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. En la empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el Grupo Profesional. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

3.2 Las Comisiones Paritarias de Calificación para los concursos-oposiciones que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidas por los siguientes miembros:

- Presidente (nombrado por la Empresa).
- Secretario (nombrado por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).
- Dos Vocales (designados uno por la Empresa y otro por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

3.3 En las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad se podrá optar a las convocatorias de concurso-oposición como si estuviera en activo. Así mismo, el tiempo que la persona trabajadora se encuentra en situación de excedencia computara a efectos de permanencia en el Grupo Profesional III.

4. El sistema de ascensos establecido en el Convenio podrá ser objeto de adaptación en el ámbito de empresa mediante acuerdo entre ésta y la representación legal de los trabajadores.

5. Con carácter anual la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, disgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en la empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.

Artículo 36. *Movilidad funcional.*

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

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

3. Dentro del Grupo Profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas habitualmente 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.

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

5. 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.

cve: BOE-A-2014-2968

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.

6. A los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de sus funciones en el seno de la empresa, fueran inhabilitados para ejercer la profesión objeto de contratación, la Empresa y el trabajador llegarán a un acuerdo para asignarle otras actividades durante el tiempo de inhabilitación, incorporándose a su puesto habitual una vez concluida ésta.

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

CAPÍTULO IX

Retribuciones, salarios base y complementos

Artículo 37. *Principios generales.*

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

2. Las retribuciones que los trabajadores vinieran percibiendo en cuantía global superior a las que se establecen en el presente Convenio se consideran condiciones más beneficiosas y se mantendrán reconocidas a través de los conceptos retributivos denominados complemento ad personam y complemento diferencia salarial, conforme a lo que se establece en el presente capítulo.

3. 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 38. *Salarios base y complementos.*

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

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

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

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

- Sueldo Base por nivel retributivo.
- Complemento por Experiencia.
- Complemento de Adaptación Conceptos Antigüedad/Experiencia.
- Complemento «Ad personam».
- Complemento Diferencia Salarial.
- Plus de Responsabilidad.

cve: BOE-A-2014-2968

- Plus de Conducción de unidad móvil
- Complemento por jornada.

3. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales en el ámbito de empresa que, en todo caso, deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los conceptos de Convenio antes mencionados deberán figurar en la estructura retributiva de la empresa, salvo que la legislación general o la propia regulación del presente Convenio permitan su modificación o variación.

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

5. La remuneración mínima será la correspondiente al Nivel retributivo 9.

Artículo 39. *Complemento por experiencia.*

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

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

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

4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las Tablas que figuran en la Disposición Adicional Quinta de importes por experiencia, se abonará en 14 mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según Tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

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

5. Al pasar a un Nivel retributivo superior de entre los referidos en el nº 2 anterior se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para el complemento de experiencia en el nivel de procedencia, entendiendo como año completo la fracción, generándose así un nuevo multiplicador por experiencia, computable a efectos del multiplicador máximo de 10 años que opera, también, en el nuevo nivel.

6. El importe anual del multiplicador (1 año) del complemento de experiencia de cada nivel será en cada momento el que resulte de calcular la diferencia en cómputo anual en la tabla de salarios del anexo nº 1 entre el salario de dicho nivel y el del nivel inmediatamente superior, y dividir dicha diferencia por 10. Para determinar el importe mensual del complemento el resultado de la anterior división se dividirá por 14, salvo en los casos en que se hubieran prorrateado las pagas extras, en cuyo caso se remunerará mensualmente el importe anual de complemento de experiencia que corresponda al trabajador, dividido entre 12.

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

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 40. *Complemento de adaptación de conceptos de antigüedad/experiencia.*

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

Artículo 41. *Complemento «ad personam».*

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

No obstante, y a los efectos de la conformación del complemento ad personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran en la fecha de entrada en vigor del Convenio.

El complemento «ad personam» podrá ser compensable y absorbible con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias del presente Convenio.

Artículo 42. *Complemento diferencia salarial.*

Este complemento, procedente del I Convenio Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, se mantendrá para aquellos empleados que lo venían percibiendo. Este complemento es absorbible y compensable por los importes que resulten del incremento de las tablas salariales.

En el primer año de vigencia del segundo Convenio, las cantidades que en su caso persistieran por este concepto, y que excedan en las tablas fijadas, se traspasarán íntegramente al complemento ad personam.

Artículo 43. *Complemento 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 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 44. *Plus de conducción de unidad móvil.*

Se abonará este plus a todo el personal que, sin estar contratado expresamente para desarrollar la actividad de conductor, realice la tarea de conductor de unidad móvil habitualmente.

La cuantía de este plus se fija en 52€ mensuales y experimentará la misma evolución de incrementos porcentuales que se establece en el artículo 46 (Incremento Individual).

Artículo 45. *Complemento por jornada.*

Se mantendrá este complemento para aquellos empleados que lo venían percibiendo, de acuerdo con lo establecido en el I Convenio de Sociedad de Prevención de FREMAP. Éste formará parte de la retribución total del empleado, a tener en cuenta en los incrementos retributivos que marca este convenio, siendo no compensable ni absorbible.

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 46. *Incremento individual.*

Durante la vigencia del Convenio se garantiza para la generalidad de los empleados el siguiente incremento sobre el salario bruto anual:

- Año 2014: 0%.
- Año 2015: Incremento 0,6%.
- Año 2016: Incremento 0,9%.
- Año 2017: Incremento 1,2%.

Todos estos incrementos serán con independencia de los deslizamientos por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este convenio.

Artículo 47. *Revisión salarial.*

Para los años 2016 y 2017 la empresa garantiza que todos los empleados incrementarán su salario bruto anual, respecto al percibido en el año anterior, por la realización de la jornada anual pactada para cada año, al menos en un porcentaje igual a la cifra del IPC resultante a 31 de diciembre de los respectivos años.

Artículo 48. *Paga de beneficios.*

Se establece una paga de beneficios no consolidable para el año 2015, que consiste en el 20% del resultado del ejercicio 2014 si éste está por encima de 750.000 €.

Artículo 49. *Pagas extraordinarias.*

1. La Tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y dos extraordinarias, que se devengarán semestralmente y que se abonarán en Junio y Diciembre, es decir, en un cómputo anual de catorce mensualidades. Estarán constituidas por el salario base y complemento de experiencia.
2. El personal presente el 1 de Enero de cada año, salvo cese antes de final de año, percibirá la totalidad de dichas dos mensualidades extraordinarias, que se devengarán semestralmente.
3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el semestre correspondiente.

Artículo 50. *Dietas, gastos de locomoción y desplazamientos.*

1. Abono de kilometraje. Cuando algún empleado, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica, según la Empresa le abone o no el importe del seguro de dicho vehículo:

- Con abono del seguro: 0,26 euros.
- Sin abono del seguro: 0,30 euros.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio la empresa podrá suscribir acuerdos más ventajosos con distintas compañías al objeto de que los trabajadores puedan beneficiarse de descuentos en carburantes, pólizas de seguros, renting de vehículos, vehículo de sustitución, etc… En caso de alcanzar acuerdos relativos a ofertas para empleados en estas materias o en cualquier otra que minore sustancialmente el coste de los desplazamientos, dichas cantidades podrán ser adecuadas a las nuevas condiciones.

2. Seguro de vehículo. La Empresa costeará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, realice anualmente un número mínimo de 10.000 Kms. por gestiones de empresa o realice más del 50% de los Kms. totales de su vehículo para

cve: BOE-A-2014-2968

gestiones de empresa siempre que éstos últimos alcancen los 7.000 Kms. Para el cómputo de dicho kilometraje se tomará como referencia el periodo de vigencia anual de la póliza individual de seguro del empleado.

En todo caso, la Empresa abonará dicho seguro, contra entrega de los justificantes oportunos, hasta un máximo de 1.500 euros.

No obstante lo anterior, la empresa, como tomador, podrá suscribir, en las mejores condiciones posibles para empresa y trabajador, un seguro colectivo de vehículos (flotas), en la que los empleados con derecho a que se abone el seguro del vehículo, de acuerdo con lo indicado en los párrafos anteriores, figurarán como beneficiarios. A partir de la suscripción de dicho seguro colectivo, única y exclusivamente se costeará el seguro del vehículo a través de esta modalidad.

En cualquier caso, la cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la Entidad, dentro de cada ejercicio.

3. Otros gastos de locomoción. La empresa abonará los gastos de locomoción de transporte público colectivo y parking, ajenos al vehículo propio, a razón de «gastos a justificar».

4. Dieta. En todo caso, la empresa abonará una dieta de 15,57 euros si se pernocta fuera del domicilio habitual, revalorizable anualmente por IPC. En aquellos casos en los que la empresa no sufrague directamente los gastos del empleado (desayuno, comida o cena), por reuniones, cursos de formación o cualquier otra actividad organizada por la empresa, se fijarán importes anualmente por la Dirección de la empresa, para abonar al empleado, previa justificación.

5. Media dieta. En los casos de desplazamiento, donde la distancia al punto de destino sea superior a 75 kilómetros, la empresa abonará media dieta de 7,78 euros, revalorizable anualmente por IPC. Dicha dieta solo será compatible con los gastos a justificar derivados de la locomoción, indicados en el párrafo anterior, o kilometraje.

6. Compensación por comida. Se compensará, previa justificación, como dieta para la comida la cantidad de 10€ durante la vigencia del presente convenio, revalorizable anualmente por IPC. Para generar la compensación por comida será necesario trabajar un mínimo de una hora en jornada de tarde el día semanal de apertura de las oficinas fijado por la empresa.

Asimismo se compensará la comida en aquellas situaciones en las que por necesidades del servicio de la empresa de acuerdo con la cartera de clientes y/o agenda sanitaria, previa autorización del Gerente, Director del Centro, Coordinador de Área, o Coordinador de Equipo, sea necesario trabajar en horario de tarde.

Artículo 51. *Ayuda económica en los supuestos de cambio de centro de trabajo de la empresa.*

En los supuestos de cambio de centro de trabajo de la empresa a otro lugar situado a más de 25 km. y hasta 50 km., y siempre que esta situación no suponga movilidad geográfica en los términos establecidos en el artículo 28.1, se establece una compensación de 75 euros mensuales entre 25 hasta 40 kilómetros y 100 euros desde más de 40 hasta 50 kilómetros, por el tiempo que dure la situación.

Artículo 52. *Uniformes y prendas de trabajo.*

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

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

Artículo 53. *Anticipos.*

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

La amortización del anticipo deberá realizarse en el mismo ejercicio en el que se ha solicitado éste, y de forma inmediata en caso de cese en la empresa.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 54. *Prestaciones complementarias por maternidad e incapacidad temporal.*

1. La Empresa complementará la prestación económica de Contingencias Comunes y Profesionales reconocida por la Seguridad Social o Mutua en los casos de Incapacidad Temporal, hasta el 100% de su retribución fija mensual, y mientras que el trabajador se encuentre de alta en la Empresa, y sin que esa obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

2. En los supuestos de baja médica por maternidad o riesgo durante el embarazo, mientras duren tales circunstancias, la empresa abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales, sin que esta obligación pueda prorrogarse más de 18 meses.

3. En los supuestos de suspensión de prestaciones por parte de la Seguridad Social o Mutua, se extinguirá la obligación de la empresa a abonar dicho complemento.

Artículo 55. *Seguro de vida y abono especial por fallecimiento.*

1. Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, la Empresa otorga a su exclusivo cargo, a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total o superior, por un capital de 20.000 euros, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental. La Empresa garantiza la percepción del capital asegurado durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

2. En dicha póliza se incluirá, igualmente, una indemnización especial para los derechohabientes de los empleados fallecidos equivalente al importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio (accidente de trabajo o enfermedad profesional); las cantidades mínimas de esta indemnización especial serán de 2.500 euros o 7.200 euros, respectivamente.

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 56. *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 de prevención 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 57. *Jubilación.*

Con el fin de promover una adecuada política de empleo en la Empresa, a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad legal de jubilación podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, siempre que se reúnan todos los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Cuando sea el empresario quién ejerza este derecho deberá ofrecerse la vacante a otro trabajador de la plantilla con contrato temporal o mediante contratación externa por tiempo no inferior a 6 meses.

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

Aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa disfrutarán de 5 días de permiso retribuido no recuperable. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, disfrutarán de un día de permiso retribuido no recuperable. Asimismo, los empleados que cumplan 40 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, disfrutarán de 10 días de permiso retribuido no recuperable.

Artículo 59. *Nupcialidad, natalidad y adopción.*

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho, el empleado disfrutará de los siguientes permisos retribuidos no recuperables:

– Por nupcialidad y parejas de hecho: 3 días de permiso
– Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años: 2 días de permiso.

Artículo 60. *Subvenciones por familiares discapacitados.*

El empleado que tenga a su cargo hijos discapacitados, o sea tutor legal de familiar discapacitado, percibirá la cantidad de 1.650 euros brutos anuales, bastando únicamente acreditar la relación de parentesco, estar a su cargo y la discapacidad.

Artículo 61. *Seguro de salud.*

La empresa pondrá a disposición de todos los empleados un seguro de salud colectivo en las mejores condiciones posibles del mercado, el cual será sufragado por el empleado que desee acogerse al mismo. En los casos de empleados con salario inferior a 21.000 euros la empresa realizará el copago del 50% de las cuotas mensuales.

Artículo 62. *Fondo de pensiones.*

1. La empresa concertará con una Entidad Gestora las condiciones que permitan la adhesión a un plan individual para aquellos empleados, con horario de 20 horas

cve: BOE-A-2014-2968

semanales o superior, que lo soliciten. La aportación de la Empresa a este fondo será de un euro por cada euro aportado por el trabajador, limitándose la aportación empresarial en función de la antigüedad y retribución bruta anual del trabajador, según la siguiente escala:

Antigüedad a 1 de enero	Aportación empresa	
	Por cada euro aportado por el empleado Euros netos	Límite de aporte s/retribución bruta anual del empleado Porcentaje
Más de 25 años	1	2,5
Más de 15 y menos de 25	1	2
Más de 5 y menos de 15	1	1,5
Más de 2 y menos de 5	1	0,75

2. En todo caso, la aportación total anual de la empresa al Fondo de Pensiones se limita a 150.000 €.

3. La empresa comunicará el periodo en el que los empleados pueden adherirse al Fondo de Pensiones. Si las peticiones recibidas superan el límite establecido en el punto anterior, la empresa calculará el porcentaje que esas peticiones suponen sobre el límite total de 150.000€, que será el que se aplique a las aportaciones individuales de cada trabajador.

Artículo 63. *Fondo de Ayuda a Empleados.*

1. La Empresa aportará durante la vigencia del convenio al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por mil de la facturación a 31 de diciembre del año anterior, para cada año correspondiente de vigencia del presente Convenio, y una aportación complementaria equivalente al 0,5% de la cantidad de los beneficios obtenidos después de impuestos por la empresa, respecto del ejercicio anterior a dicha aportación. Durante los años de vigencia del convenio, se garantiza por parte de la empresa un mínimo para el concepto de aportación complementaria de 35.000 euros.

2. Además, el fondo se financiará también con los intereses de los préstamos que conceda así como con los rendimientos financieros del mismo.

3. El reglamento será redactado por acuerdo entre la Empresa y la Representación legal de los trabajadores.

4. Las subvenciones de estudios de empleados serán gestionadas a través del Fondo de Ayuda a Empleados, de acuerdo con lo que se indique en el Reglamento del citado Fondo.

Artículo 64. *Premios e incentivos.*

La Empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementarán su sueldo anual; igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 65. *Definición y principios generales.*

1. 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.

cve: BOE-A-2014-2968

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 66. *Graduación de las faltas.*

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

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

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en el apartado e). A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 67.

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

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

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en su apartado e). A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 67.
b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
c) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario.
d) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.
e) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.
f) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.
g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la Empresa.
i) La utilización para usos privados de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa, salvo que la misma hubiera sido expresamente permitida por la empresa.
j) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.
k) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, salvo que la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa, en cuyo caso será calificada como muy grave.
l) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.
m) Originar riñas, alborotos o discusiones graves que no entorpezcan la normal actividad de la Empresa.
n) Negativa a recibir comunicaciones de la empresa efectuadas en el ejercicio regular de las facultades de organización y dirección del trabajo

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

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
b) El hurto o el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso o excedencia, así como la

cve: BOE-A-2014-2968

omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, si repercuten negativamente en el trabajo, excepto cuando el trabajador reconozca su adicción, acepte someterse inmediatamente a tratamiento de rehabilitación, y a través del mismo supere definitivamente dicha adicción en un plazo máximo de 3 meses, lo cual deberá acreditarse mediante certificación del centro sanitario de rehabilitación. En el supuesto de reincidencia posterior a la rehabilitación la empresa se encuentra facultada para proceder a la extinción de la relación laboral.

Durante el tratamiento rehabilitador se suspenderá el contrato de trabajo, salvo que el trabajador obtenga baja médica por incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 67. *Faltas de puntualidad.*

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

1. En los supuestos de horarios flexibles: toda falta de puntualidad injustificada más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
2. Cuando no exista horario flexible: la falta de puntualidad injustificada en la hora de entrada superior a los 10 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 68. *Procedimiento sancionador.*

1. Régimen Jurídico.

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

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

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

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

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

1.5 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores en la Empresa.

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

Transcurrido dicho período la Empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

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

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

cve: BOE-A-2014-2968

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

1.8 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 114 y siguientes).

Artículo 69. *Prescripción.*

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

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

Artículo 70. *Sanciones.*

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

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

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

Artículo 71. *Cancelación.*

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

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

CAPÍTULO XII

Igualdad

Artículo 72. *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.

cve: BOE-A-2014-2968

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 73. *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, las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la actualización del Plan de Igualdad en vigor, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 74. *Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación.*

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación, la cual será elegida por las Secciones Sindicales de entre sus representantes de los trabajadores, y estando presentes en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa.

La Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación estará compuesta por 3 miembros por la parte empresarial y 3 miembros por la representación de los trabajadores, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio sobre el crédito horario de los representantes.

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

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

1) En materia de Igualdad:

• Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la Empresa.
• Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
• Seguimiento de la evolución de los planes acordados en la empresa a través de los datos que les sean suministrados por la misma.
• Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre la que se incluirán datos sobre la proporción

cve: BOE-A-2014-2968

de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

• Tener conocimiento sobre el número de casos y las soluciones aportadas que versen en relación al protocolo de Acoso Laboral y/o Sexual.

• Responder a las consultas y tener en cuenta las sugerencias realizadas.

• La empresa realizará con la consulta en la comisión, un cronograma de implantación de las medidas y acciones que se contemplen en el siguiente plan.

• Elaborar una memoria de las acciones y medidas analizadas en el año.

2) En materia de Conciliación:

• Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos los empleados a través de la propuesta, estudio y aprobación, si procede, de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

• Vigilar el cumplimiento de la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la «ventaja» de conciliar, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

• Estudiar aquellas incidencias que aparezcan por motivo de aplicación de convenio, en materia de conciliación.

• Conocer y analizar todos los datos en materia de conciliación de los diferentes proyectos que desarrolle la empresa.

Artículo 75. *Prevención del acoso.*

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

En desarrollo de dichas obligaciones la empresa dispone de un Protocolo de Actuación en Materia de Acoso.

Asimismo, la empresa elaborará e implantará un Protocolo en Materia de Resolución de Conflictos, con la participación y acuerdo de la RLT, sean estos derivados o no de situaciones de acoso. Con el objeto de prevenir las situaciones potencialmente agresivas que puedan dar lugar a conductas de acoso, la Empresa, dentro de las evaluaciones de riesgos que practique (y sus revisiones) y con la información que pueda aportarse desde Vigilancia de la Salud (de los reconocimientos médicos o a través de los datos estadísticos que pueda aportar) llevará a cabo análisis periódicos de la posible exposición de todas las personas protegidas a contextos favorecedores de situaciones de acoso, a fin de que estos puedan ser controlados, prevenidos y en su caso modificados, para que no se materialicen en daños relativos a la salud.

El seguimiento de esta materia se hará tal y como establezcan los protocolos en vigor establecidos al efecto.

Artículo 76. *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, la empresa reconocerá a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos a las mujeres 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.

cve: BOE-A-2014-2968

– 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 XIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 77. *Consideraciones generales.*

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

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

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

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

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

Asimismo, la Empresa desarrollará un protocolo de prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral, con la participación y acuerdo de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 78. *Equipos de protección individual.*

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 79. *Vigilancia de la salud.*

La empresa 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, de acuerdo con los protocolos en vigor para cada puesto 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.

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

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan. Estos reconocimientos, sin menoscabo del artículo 22 de la LPRL, serán obligatorios para todos los empleados donde por protocolo sanitario se marque dicha obligatoriedad.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos. Todo esto, independientemente de aquellos reconocimientos que vengan impuestos por la normativa específica.

Por la actividad de la empresa, los empleados podrán solicitar de forma voluntaria los reconocimientos médicos que estimen oportunos en aras a su salud laboral.

Artículo 80. *Protección de la maternidad.*

1. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

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

4. Conforme al art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, previo aviso a la empresa.

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 81. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

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

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

Artículo 82. *Coordinación de actividades empresariales.*

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

Artículo 83. *Delegados de prevención.*

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

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

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

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

Artículo 84. *Comité Estatal de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un Comité Estatal de Seguridad y Salud de Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. (CESS), en cumplimiento de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la composición del CESS se guardará la proporcionalidad de cada Sección Sindical en la Comisión Sindical Intercentros.

De esta forma el CESS, como Comité Estatal de Seguridad y Salud en Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U., es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. en materia de prevención de Riesgos Laborales, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen la competencia y facultades de los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), así como la dirección y coordinación de los mismos.

El CESS podrá, en todo caso, recabar la competencia sobre cualquier aspecto tratado en los CLSS, y en el supuesto de que se plantee alguna discrepancia sobre la competencia del CESS en relación con los CLSS, será resuelta, siempre, en favor del CESS.

cve: BOE-A-2014-2968

Respecto a su composición y sus funciones, se aplicará lo establecido en el artículo 39 y concordantes de la LPRL.

1. Comités Locales de Seguridad y Salud. Los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, dentro de sus correspondientes ámbitos locales.

Sus competencias y facultades, delegadas por el CESS dentro de su específico ámbito local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto no correspondan al CESS.

Los Comités Locales de Seguridad y Salud de Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. serán los actuales CLSS, si bien por acuerdo en el seno del CESS se podrá variar el ámbito funcional de los CLSS, con la finalidad de adecuarlos a la estructura organizativa y necesidades funcionales de Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U.

En los CLSS los representantes de los trabajadores asistirán a las reuniones por delegación de los Delegados de Prevención, siendo designados por las Secciones Sindicales reconocidas en Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. entre los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa del ámbito de los correspondientes órganos de representación existentes en Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U.

Excepcionalmente podrán ser nombradas otras personas cuando en el ámbito anterior se hubieran agotado las listas de miembros electos. Su número en cada CLSS se establece con arreglo a la normativa vigente en prevención de riesgos.

Su asistencia a las reuniones no computará a efectos del crédito horario del que disponen como delegados de personal o miembros de Comités de Empresa.

CAPÍTULO XIV

Responsabilidad social empresarial

Artículo 85. *Definición.*

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

La Empresa entiende que ha de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de los individuos y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación de los trabajadores o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan los trabajadores, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XV

Formación profesional

Artículo 86. *Principios generales.*

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

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad.

cve: BOE-A-2014-2968

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

d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la empresa.

e) Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, discapacitados, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.).

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

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

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

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

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

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

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

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

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

i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, 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.

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

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

Artículo 87. *Tiempo de formación.*

1. 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 la Empresa, en términos de media por empleado, se hubiera alcanzado una media de 20 horas anuales de formación, se garantice la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

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

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

6. Con criterios análogos a los señalados en el nº 3, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 88. *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.

Artículo 89. *Comisión Paritaria de Formación.*

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

Se constituye una Comisión Paritaria de Formación, para entender de las cuestiones que se planteen sobre formación, en el ámbito de la empresa.

Las funciones serán las siguientes:

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

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

• El seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de la actividad formativa.

• Estudiar y proponer soluciones a las sugerencias, quejas o reclamaciones que surjan en relación a la formación y específicamente con la ejecución del Plan.

• El análisis y evaluación de las acciones formativas, así como la eficiencia del Plan, para su mejora.

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

En lo referente a los permisos individual de formación (PIF), regulados en el RD 1046/2003 de 1 de agosto, y Orden TAS/500/2004 de 13 febrero, las solicitudes en esta

cve: BOE-A-2014-2968

materia, serán revisadas en la Comisión Paritaria de Formación, la cual podrá otorgar por consenso los permisos de Formación.

Artículo 90. *Acción formativa en la Empresa.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplimentar lo previsto en el art. 64.1, AP. 4º,c) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en el plan de formación de la Empresa se contemplarán los siguientes extremos que la Empresa habrá de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores:

1. Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
2. Criterios de selección y colectivo afectado.
3. Calendario de ejecución.
4. Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
5. Coste estimado de las acciones formativas.
6. Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

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

CAPÍTULO XVI

Solución de conflictos

Artículo 91. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, incluidas las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

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

No obstante, las partes entienden que previamente deben someter sus diferencias de interpretación del convenio a la Comisión Mixta, y será en el caso de que persistan las diferencias o discrepancias en su seno, cuando se trasladen las mismas a dichas Instituciones.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 92. *De los trabajadores y sus representantes.*

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

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

cve: BOE-A-2014-2968

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

4. Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

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

Artículo 93. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo y Secciones Sindicales.

Para los Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal, la representación se efectuará de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.

b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados, y con trece si tiene de 251 a 500.

En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, las comunicaciones se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera en la Dirección Regional o Gerencia a que pertenezca el centro de trabajo, y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Dirección Regional a que esté adscrito, o en su defecto, de la provincia limítrofe.

De igual manera, las peticiones y consultas de los empleados, así como la respuesta a los mismos, se podrán canalizar a través de las Secciones Sindicales, las cuales contarán, previa petición a la dirección de la Empresa, de la vía telemática, rigiéndose en todo caso a las normas dictadas por dicha dirección, en materia de uso de las tecnologías de la información.

Asimismo, dichas Secciones Sindicales asumirán la representación legal de los trabajadores en relación a la negociación colectiva.

Artículo 94. *De los sindicatos y representantes de los trabajadores.*

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

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las

cve: BOE-A-2014-2968

atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores.

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

3. En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las secciones sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un delegado sindical no LOLS, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la Empresa, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos y garantías previstos para los delegados a que se refiere la normativa laboral vigente y el presente Convenio Colectivo.

4. Con iguales criterios y procedimientos que los señalados en el número 2 del artículo de los «Comités de Empresa», los delegados sindicales de un mismo Sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

Si en la empresa se cuenta con Secciones Sindicales de ámbito Estatal constituidas, se establecerá, mediante acuerdo entre los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa y la Sección Sindical una bolsa de horas integrada por las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato, comunicando con un mes de antelación, la distribución mensual de las mismas.

Caso de no existir Sección Sindical de ámbito Estatal, esta bolsa de horas se establecerá para el ámbito correspondiente a la Sección Sindical en los mismos términos previstos en el párrafo anterior.

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

Artículo 95. *Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.*

1. Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo y Secciones Sindicales:

a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.

d) Convocar las asambleas de trabajadores reguladas en el apartado asambleas de trabajadores de este Convenio.

cve: BOE-A-2014-2968

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la Empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de Seguridad e Higiene del trabajo en la Empresa, colaborando con el Comité Estatal de Seguridad y Salud.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo máximo de veinte horas mensuales, y de 251 a 500 de un tiempo máximo de treinta horas.

Sobre este crédito legal de horas de cada Representante de los Trabajadores, éste podrá acumular un 200% más de horas cedidas por otros Representantes de los Trabajadores. Deberá notificarse a la Dirección de Recursos Humanos, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del status jurídico de la Entidad.

La Empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo, Secciones sindicales de la empresa, Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

k) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Secciones Sindicales: Se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, entendiéndose la referencia que esta hace según el artículo 10 de LOLS «a empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores», a efectos del nombramiento de Delegados Sindicales, se tomará como referencia 200 trabajadores.

Artículo 96. *De los comités de empresa.*

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

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el límite máximo, en favor de cada miembro, del doble de las horas que le correspondan individualmente.

Deberá notificarse a la Empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

3. En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación, y comunicación de la misma, distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre los Representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

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

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 97. *Comisión Sindical Intercentros.*

Para la negociación del convenio colectivo en la empresa se constituirá una Comisión Sindical Intercentros, integrada por los representantes de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente, los cuales se designarán por las secciones sindicales en la empresa que sumen la mayoría de la representación legal de los trabajadores.

Dichos representantes deberán ostentar la condición de representantes electos de los trabajadores, Delegados Sindicales LOLS o Secretarios Generales de la sección sindical, además de miembros de la Sección Sindical que los designe, en su caso. En la composición de dicha comisión, cada Representación estará presente en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Son funciones propias de dicha Comisión Sindical Intercentros:

a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de Empresa, elaborar la relación de materias, objeto de negociación colectiva, y designar la Comisión Negociadora.

b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta.

c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la Negociación Colectiva.

La Comisión Sindical Intercentros, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para la negociación del Convenio Colectivo, y para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la Empresa. Los permisos no excederán de 5 días laborables que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos períodos; si fueran precisas más jornadas para este fin se deberá contar con la expresa autorización de la Empresa.

Artículo 98. *Comisión Negociadora.*

Los Representantes de los Trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios, así como de crédito horario durante las negociaciones con la representación de la empresa, para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la Empresa.

Artículo 99. *Asambleas de trabajadores.*

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo y Secciones Sindicales de la empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajar en diferentes turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

cve: BOE-A-2014-2968

Artículo 100. *Asambleas de delegados.*

Los Delegados de Personal, y los miembros de Comités de Empresa podrán celebrar reuniones anuales, siendo los gastos a cargo de la Empresa.

Artículo 101. *Principio de igualdad y no discriminación.*

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

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

Artículo 102. *Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.*

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

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

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

• Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse a los trabajadores dentro de su ámbito territorial de actuación.

• En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

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

Disposición adicional primera.

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda. *Modificaciones legislativas.*

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

cve: BOE-A-2014-2968

Disposición adicional tercera. *Convenio colectivo sectorial.*

Específicamente, si durante la vigencia del presente Convenio se suscribiera el II Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, habrá que estar a lo dispuesto en el mismo, salvo para los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 31, 36.6, 38.2 (complemento por jornada), 45, 46, 47, 48, 50, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 74, 75, 77, 78, 79, 84, 89, 93, 95, 97, 98, 99, 100, D.A. 1ª, D.A. 2ª, D.A. 3ª y D.A. 6ª que mantendrán plenamente su vigencia.

Disposición adicional cuarta.

Como desarrollo de la regulación del presente convenio en materia retributiva capitulo IX artículo 38, a continuación se expresan las tablas salariales con descripción de grupos, niveles y retribución anual por nivel.

Para los años de vigencia del convenio, la siguiente tabla de salario base evolucionará de acuerdo a lo referido al artículo 46 (incremento individual).

Grupo profesional	Niveles retributivos	Funciones por nivel	Tablas
I	0	Jefe Superior de Área / Responsable Territorial.	30.972,76 €
	1	Médico Especialista en Medicina del Trabajo.	28.139,16 €
	2	Médicos Otras Especialidades vía MIR.	23.980,18 €
II	3	Técnico Superior P.R.L. Coordinador de Seguridad y Salud. Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR). Títulos de Grado (Licenciados).	20.515,18 €
	4	Enfermero General (Diplomado Universitario-grado). Enfermeros diplomados Empresa. Diplomado Universitario.	19.198,06 €
	5	Ciclo Formativo F.P. grado Superior. Técnico Nivel Intermedio. Técnico Administrativo.	17.881,08 €
	6	Ciclo Formativo F.P. grado Medio. Auxiliar Sanitario + 2 años. Técnico P.R.L. Nivel Básico + 2 años. Oficial Administrativo.	16.266,32 €
III	7	Auxiliar Sanitario – 2 años. Auxiliar Administrativo + 3 años. Técnico P.R.L. Nivel Básico – 2 años. Comerciales.	14.639,80 €
	8	Auxiliar Administrativo – 3 años. Conductor de Unidad Móvil.	13.584,76 €
	9	Mantenimiento y Soporte.	11.928,70 €

Disposición adicional quinta.

A continuación se expresa el Complemento por Experiencia regulado en el artículo 39.

Para los años de vigencia del convenio, la siguiente tabla de complemento de experiencia evolucionará de acuerdo a lo referido al artículo 46 (incremento individual).

Grupo profesional	Niveles retributivos	Importe/anual
II	3	346,50 €
	4	131,74 €
	5	131,74 €
	6	161,56 €

cve: BOE-A-2014-2968

Grupo profesional	Niveles retributivos	Importe/anual
III	7	162,68 €
	8	105,56 €
	9	165,62 €

Disposición adicional sexta.

Se establece una compensación económica no consolidable para recuperar el ajuste salarial 2013, y una compensación económica consolidable para recuperar los descuelgues salariales de los años 2012 y 2013 según los acuerdos respectivos. Se establece que la recuperación de las cantidades será prorrogada hasta la devolución total de las mismas.

cve: BOE-A-2014-2968