

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18465 *Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos.*

Visto el texto del III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (código de convenio n.º 99017255012008), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales ANEPA, ASPA y ASPREN, en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 3 de agosto de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el convenio.*

Suscriben el presente convenio, en Representación de la parte empresarial, ASPREN, ASPA Y ANEPA y, en Representación de los trabajadores, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios).

Disposición preliminar segunda.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para aquellas empresas y plantillas encuadradas 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, en los términos que se expresan en este artículo, en las empresas que cumplan los dos siguientes requisitos:

a) Que se encuentren acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos en los términos recogidos en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, y

b) Que presten servicios como tales en virtud de la suscripción de los conciertos para el desarrollo de esta actividad que regula el artículo 20 del Reglamento de Servicios de Prevención de riesgos laborales, aprobado por Real Decreto 39/1997.

2. En las empresas en que se desarrollen otras actividades, además de la descrita en el apartado anterior, el presente convenio será de aplicación únicamente en relación a las personas que desarrollen de manera preeminente actividades y /o funciones propias del servicio de prevención ajeno.

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.

3. En cualquier caso se excluyen expresamente de este convenio a las personas comprendidas en los artículos 1.3.c) y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración general del presente convenio será de seis años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de los distintos efectos que puedan establecerse en los diferentes apartados del convenio colectivo, produciéndose su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes reconocen expresamente la vigencia y aplicación sucesivas, incluyendo sus periodos en ultraactividad hasta el día anterior a la entrada en vigor del siguiente convenio, del I y II Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

La denuncia del convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, entre el 1 y 31 de diciembre del último año de vigencia o de sus sucesivas prórrogas, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse ésta.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo.

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

1. Las empresas podrán 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 o las que lo hubieran sido en el ámbito de la empresa, con las particularidades y garantías previstas en el artículo 48.

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

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

En caso de desacuerdo, las partes podrán someter la cuestión a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o cualquier otro acuerdo que lo sustituya.

Artículo 7. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. El presente convenio colectivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal y, en consecuencia, recoge las condiciones de trabajo que son de aplicación en las empresas de Servicios de Prevención Ajeno.

2. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio o acuerdo colectivo propio y respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa, según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de la empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso la realidad de las empresas dentro del sector, y responder así a las necesidades que se puedan dar en el mismo.

Siendo así, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen en la defensa del marco sectorial y a que los convenios o acuerdos de empresa respeten el mismo en la forma indicada y sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tenga prioridad aplicativa.

Las partes que suscriben el presente convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito inferior al estatal.

3. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación vigente que resulte de aplicación.

Artículo 8. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Mixta paritaria estará compuesta por seis miembros de la Representación empresarial y otros seis de la Representación sindical firmante del presente convenio, y serán designados atendiendo a la proporcionalidad derivada de su representatividad a la fecha de constitución de la mesa de negociación. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones, sindical y empresarial. Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En caso de desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o cualquier otro acuerdo que lo sustituya.

A las reuniones de la Comisión Mixta podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en la Avenida de América, 25, 7.ª planta - despacho 710, 28002 Madrid, pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

Las personas que integren 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.

Al inicio de cada reunión de la Comisión Mixta se designará de entre sus miembros a quien ejercerá la función de moderar, así como dos personas que ejercerán las funciones de redacción, una por la Representación empresarial y otra por la Representación sindical, que levantarán acta de los asuntos tratados y acuerdos adoptados.

2. La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
- d) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.
- e) Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantos conflictos colectivos pudieran plantearse en

relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

f) Emisión de resolución relativa a la posibilidad de acogerse al sistema de inaplicación de condiciones del presente convenio en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores o Comisión Representativa de los mismos.

g) Cualquier otra función que le sea atribuida a lo largo del presente convenio.

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

a) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (con indicación de la empresa a que pertenece) y domicilio.

b) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 2.

c) Exposición sucinta y concreta del asunto.

d) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.

e) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de solicitud de actuación o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, a contar desde la fecha de la reunión en que por la comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán emitirse por escrito.

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

Artículo 9. *Inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo se regirá por lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, a fin de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el citado artículo, se establecen los siguientes trámites:

1. Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los

Trabajadores. En este sentido, la determinación de las condiciones de aplicación en estas empresas será objeto de la correspondiente negociación con la Representación Legal de la plantilla o, en su caso, con la Comisión Representativa de la misma, dentro del ámbito de las empresas.

2. Del resultado del periodo de consultas:

– Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, los términos del mismo serán comunicados a la Comisión Mixta paritaria del Convenio en el plazo de los siete días siguientes de producirse el mismo.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente deberá determinarse con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ser superior a la vigencia del presente convenio colectivo.

– Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: Las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, quien dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien ésta delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el 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 en las empresas del sector.

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

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

Las personas empleadas están obligadas a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se 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.

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

En cualquier caso, empresa y plantilla 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 la Representación Legal de la plantilla en los términos previstos en la Ley.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 11. *Ingreso en el trabajo.*

1. El ingreso de personas 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 su inscripción como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

2. Las empresas están obligadas 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. La incorporación de nuevas personas a las empresas 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.

Artículo 12. *Pruebas de aptitud.*

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a las personas interesadas las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Una vez considerada apta, la persona contratada deberá aportar 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 sectorial.*

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 sectorial y de empresa. En este contexto, las empresas afectadas por este convenio limitarán la contratación a jornada completa de personas que trabajen 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 con la debida cualificación.

Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y los de 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.

El acogimiento de personal becario 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. La Representación Legal de los Trabajadores deberá ser informada sobre los convenios de colaboración con instituciones docentes que proporcionan personal becario.

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.

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

En dicho contexto de diálogo social, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá derecho a ser informada, 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.

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.

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

Tiempo de trabajo, permisos y excedencias

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.710 horas hasta el 31 de diciembre de 2022 y de 1.705 horas a partir del 1 de enero de 2023.

2. Se respetarán en el ámbito de cada empresa aquellas jornadas inferiores a la recogida en el apartado 1 del presente artículo que a 31 de diciembre de 2018 vengan establecidas en virtud de convenios o acuerdos colectivos de empresa.

3. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo de trabajo efectivo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración.

4. En el calendario laboral se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, si bien respetando los límites establecidos en el apartado 6 del presente artículo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo diario será de 9 horas, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. En las empresas, y previo acuerdo entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá en circunstancias extraordinarias superar dicho cómputo en jornada ordinaria, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual fijado en los apartados 1 y 2 del presente artículo.

5. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año.

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

a) Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 18.00 horas, pudiendo aplicar, cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado.

b) El tiempo de comida será entre una y dos horas.

c) Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales, podrá establecerse la jornada continuada de 8 horas a 15 horas para el periodo estival (preferentemente del 15 de junio a 15 de septiembre).

d) Se procurará el establecimiento de la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año.

7. Cuando se establezca jornada continuada, ésta se realizará con carácter general, de lunes a viernes, debiéndose adaptar la distribución horaria de forma que se ajusten al cómputo anual fijado en el apartado 1, que se regirá conforme a las siguientes pautas y criterios:

Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 horas a 15 horas, respectivamente, pudiendo aplicar cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado.

8. Se respetarán las jornadas continuadas que estuvieran vigentes antes de la entrada en vigor del presente convenio. El paso de una distribución horaria (partida y/o continuada) de carácter colectivo a otra, se regirá por lo previsto expresamente en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Mediante los procedimientos legalmente establecidos, en el ámbito de empresa podrán establecerse otros horarios de trabajo y distribución de la jornada diferentes a los mencionados con anterioridad, cuando así venga justificado por necesidades de los servicios contratados o por la naturaleza de la actividad de que se trate.

10. En el ámbito de cada empresa se determinará el régimen de jornada partida o continuada que proceda, o ambas simultáneamente, si bien siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, no computable como jornada de trabajo de acuerdo a lo previsto en el apartado 3.

11. El personal que tenga a su cargo hijos o hijas menores de diez años, mayores de sesenta y cinco años o familiares con discapacidad o dependencia, tendrán derecho preferente para pasar de jornada partida a jornada continuada, cuando ambos tipos de jornada coexistan en la empresa, en el supuesto de que por necesidades organizativas o de producción la empresa tenga necesidad de pasar a personal de una a otra modalidad de jornada, si bien tal derecho preferente procederá únicamente dentro de cada unidad organizativa y funcional.

12. Previa audiencia a la Representación Legal de los Trabajadores, cada una de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente convenio 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.

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

Artículo 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. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de

tal modo que salvo adscripción voluntaria, no sea posible permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

Las empresas que por razón de la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo por equipos de trabajo que desarrollen su actividad por semanas completas, respetando en todo caso el régimen de descanso semanal establecido en el presente convenio.

En procesos de trabajo continuo de veinticuatro horas, cada persona deberá estar adscrita a un turno. Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciendo la permanencia de cada persona, de manera estable, en un turno determinado.

Se ofertarán las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de día a quienes trabajen en turno de noche, que tendrán preferencia, según su antigüedad en el turno de noche, para ocuparlas.

La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a las personas que los realicen, las cuales deberán tener conocimiento de los mismos con sesenta días, como mínimo, de antelación, debiéndose tender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del periodo de vigencia del presente convenio, siempre que lo permitan las necesidades de producción. El plazo mínimo de antelación podrá no respetarse cuando la empresa se encuentre con causas extraordinarias que impidan cumplir dicha previsión.

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 salario base para aquellas personas sujetas a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

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

La jornada de trabajo de quienes realizan trabajo nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días, salvo en el supuesto de que resulte necesaria la realización de trabajos para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o cuando el trabajo se realice a turnos y se produzcan irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa, situaciones en que el periodo de referencia anteriormente indicado puede ampliarse a cuatro semanas, sin perjuicio del respeto al periodo mínimo de descanso entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa reglamentaria. Quienes realicen trabajo nocturno no podrán realizar horas extraordinarias.

Salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se hubiera acordado su compensación por descansos, quienes realicen trabajo nocturno tendrán derecho a una retribución adicional equivalente, 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 en los casos de contratos celebrados específicamente para realizar trabajos en festivos y que 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 25 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 personas adscritas a los mismos y que vinieran percibiéndolos

de forma habitual. La cantidad a percibir por estos conceptos será la satisfecha como promedio en los doce meses anteriores al disfrute efectivo de las vacaciones.

7. Con el objetivo de evitar la duplicidad de pagos que pudieran existir por los mismos conceptos, las anteriores compensaciones por turnicidad rotativa, trabajo nocturno, en festivos y en festivos especiales, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras, cualquiera que sea su denominación, que sobre dichos mínimos vinieran en la actualidad abonando las empresas atendiendo a que el trabajo sea nocturno, rotativo o en festivos.

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.

Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso equivalente, siempre que no se perturbe con ello el normal proceso de producción. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que se acuerde otra fórmula entre las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

2. 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.

3. La realización de horas extraordinarias se acogerá a los criterios siguientes:

a) Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

b) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional de presente convenio: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

5. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados y delegadas de personal, así como a delegadas y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución. Asimismo, en función de la tipología anteriormente indicada y de la información recibida, la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 18. *Descanso semanal.*

Las personas sometidas al ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de dos días completos de descanso semanal, que comprenderá con carácter general los sábados y domingos. Este descanso semanal podrá ser acumulable por periodos de hasta catorce días, en cuyo caso su disfrute puede comprender cualquier otro día de la semana.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de veintitrés días laborables de duración para

quienes presten servicios cinco días a la semana. Para los casos en que se presten servicios distinto número de días a la semana se aplicará la regla de proporcionalidad.

2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas en un máximo de tres periodos, fijándose su disfrute y fraccionamiento por acuerdo entre empresa y la persona afectada, si bien la mitad de las mismas deberán estar comprendidas en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El calendario de vacaciones se establecerá en el ámbito de cada empresa, de modo que el personal debe conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

3. La empresa podrá designar durante el periodo de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25 % de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados departamentos de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con las personas capacitadas prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designadas por la empresa, siguiendo el sistema de rotación entre las personas empleadas que posean dicha capacidad.

Quienes permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

En el ámbito de cada empresa se podrá convenir un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

4. Las vacaciones se devengarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

5. Quienes ingresen con posterioridad a 1 de enero y quienes 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 la persona interesada.

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

7. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado 8) que imposibilite a la persona interesada disfrutarlas, total o parcialmente, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

9. Quienes en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años de edad, y hasta la edad ordinaria de jubilación, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, dos días laborables; 63, 64, y 65 años o más años de edad, cuatro días laborables, siempre que se acredite una antigüedad mínima de siete años en la empresa.

Artículo 20. *Permisos.*

1. Se tendrá derecho a remuneración durante las ausencias que se realicen previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona empleada, quince días naturales.

b) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo o hija, régimen de acogimiento o adopción, pudiendo acumularse a los mismos la suspensión del contrato por nacimiento previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cinco días en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado, atención y asistencia del familiar enfermo durante la jornada de trabajo. Será el personal facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) 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 a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona afectada 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.

g) Para realizar funciones sindicales o de Representación Legal del personal en los términos legalmente establecidos.

h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La persona trabajadora tendrá derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

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

2. Los días de permiso retribuido regulados en el n.º 1 anterior, se entenderán referidos a días laborables excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días naturales, debiendo disfrutarse de forma continuada desde la fecha en que se

produzca la situación que los origina y sin poder trasladarlos a otros días. Si la fecha en la que se produzca la situación que los origina es un día no laborable para la persona trabajadora, el permiso comenzará el primer día laborable siguiente.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o con discapacidad, 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.

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

El progenitor o progenitora, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

5. Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos descritos en el punto 4 de este artículo o en los que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona afectada.

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

7. Se tendrá derecho, previo aviso con una semana de antelación, salvo casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, su equivalente proporcional en horas a la jornada diaria, sin que este permiso pueda acumularse a descansos, festivos, libranzas o vacaciones, salvo supuestos especialmente justificados. Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

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

Los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y la persona afectada, de conformidad con lo establecido reglamentariamente.

Artículo 22. *Suspensión del contrato de trabajo y otros supuestos; excedencia.*

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

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

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

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

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

No obstante, en el caso de tratarse de familia numerosa reconocida oficialmente, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva

en la empresa. 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 artículo 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 personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a seis meses, salvo el apartado b) siguiente, en que puede durar un 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 se deberá tener al menos una antigüedad de dos 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 cinco personas empleadas en dicho centro, con un mínimo de una. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la misma persona hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia y salvo que acredite la imposibilidad para ello, se deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

8. La Representación Legal de los Trabajadores, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a recibir información periódica sobre la relación de personas en situación de excedencia y el período de las mismas.

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

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

Artículo 23. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las diferentes causas reguladas en el artículo 45 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en concreto por las que establecen sus apartados d) y e), que son las siguientes; Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, así como riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

El contenido y efectos de estas causas de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo serán los establecidos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Otros supuestos.*

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 25. *Período de prueba.*

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

Grupo Profesional I: Cuatro meses.

Grupo Profesional II: Dos meses.

Grupo Profesional III: Un 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: Seis meses.

Grupo Profesional II: Seis meses.

Grupo Profesional III: Tres meses.

Artículo 26. *Modalidades de contratación.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 93, sobre materias a abordar por las partes en el Observatorio sectorial durante la vigencia del presente convenio colectivo, en materia de contratación se estará a lo previsto en los artículos 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Contratos a tiempo parcial.*

El personal que preste servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrá derecho al disfrute de los mismos derechos que el personal de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

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

Artículo 28. *Contratos de relevo.*

El contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por tiempo indefinido o bien con duración determinada mientras dure la situación de jubilación parcial de la persona sustituida.

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

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

Artículo 29. *Preaviso de cese voluntario.*

1. En caso de cese voluntario toda persona empleada deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos Profesionales I: Dos meses.

Grupos Profesionales II: Un mes.

Grupos Profesionales III: Quince 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 de la persona empleada antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

Artículo 30. *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 31. *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 personal.

Se considera igualmente, la movilidad como un derecho que asiste a la plantilla 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 la persona afectada 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 la persona afectada la necesidad de modificar su lugar de residencia.

Artículo 32. *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, con origen en la solicitud voluntaria de la persona interesada, 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 a la persona afectada, 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, las empresas tomarán en consideración a quienes se hubieran presentado voluntariamente.

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

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente, lo cual implicará un período de consultas con la duración prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho período se contrastará por la Representación Legal de los Trabajadores la documentación aportada, la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

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

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

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, las personas que tenga la consideración de víctima de violencia de género o del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al personal afectado las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran

producir en el futuro. La Representación Legal de los Trabajadores tendrá 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 persona interesada.

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

- a) Gastos de locomoción de la persona interesada y familiares que con él convivan, con ocasión del traslado, que deberán ser justificados.
- b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres, que deberán ser justificados.
- c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de 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 la persona trasladada cesara voluntariamente en los seis meses siguientes al traslado, deberá reintegrar a la empresa la compensación percibida de acuerdo con los siguientes términos:

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.6 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. La persona afectada deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a quince días en los desplazamientos superiores a tres meses, salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia. En todo caso, se garantizará que el preaviso se realiza con, al menos, cinco días de antelación. Del desplazamiento se informará a la Representación Legal de los Trabajadores.

3. También se tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En los desplazamientos la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas, mejorables a nivel de empresa, salvo que compense tales gastos.

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

CAPÍTULO VII

Grupos profesionales y niveles salariales

Artículo 34. *Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación profesional de los servicios de prevención ajenos se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión del personal en un marco general que establece, con carácter enunciativo y no limitativo, los distintos cometidos laborales desarrollados en el seno de las empresas afectadas por este convenio y se estructura a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales.

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

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los Recursos Humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de la plantilla, 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 la persona empleada 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 la persona empleada y la empresa, el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

10. El personal empleado en las empresas incluidas 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 35. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Grupo profesional. A los efectos del presente convenio y de acuerdo con el artículo 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.

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 otras personas 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 las personas empleadas en las empresas afectadas 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 de cada persona dentro de un determinado grupo profesional es el resultado de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

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

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Artículo 36. Descripción de los grupos profesionales.

A los efectos del presente convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Grupo profesional I.

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

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas 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.

El personal incluido en este nivel dispone de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio complejo y dotado 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 las personas 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, la persona afectada 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 (anexo I).

Grupo I, nivel 1.

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

Están adscritos a este nivel 1 el personal Médico con especialidad en Medicina del Trabajo.

Grupo I, nivel 2.

Las personas incluidas 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 el personal Médico con cualquier especialidad MIR distinta de medicina del trabajo.

Grupo profesional II.

En este grupo se integran aquellas personas adscritas 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 BUP, FP 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.

El personal incluido en este nivel se responsabiliza 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: Personal Titulado Superior Universitario (titulados de grado), Personal Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Personal Coordinador de Seguridad y Salud en Obras y Personal de Enfermería con la especialidad en Medicina del Trabajo vía EIR. (Personal de Enfermería que se encuentren en posesión de la correspondiente titulación de especialista de acuerdo con el RD 450/2005).

Grupo II, nivel 4.

Las personas incluidas 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: Personal de Enfermería General (Personal Diplomado Universitario-grado), Enfermería Diplomada de Empresa, o Diplomatura Universitaria.

Grupo II, nivel 5.

El personal incluido en este nivel se responsabiliza 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: Personal con ciclo formativo Formación Profesional Grado Superior, Personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel intermedio y Personal Técnico Administrativo.

Grupo II, nivel 6.

Las personas incluidas 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 personal 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: Personal con Ciclo formativo Formación Profesional Grado Medio, Personal Auxiliar Sanitario de más de dos años, Personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel básico de más de dos años y Personal Oficial Administrativo.

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.

El personal incluido en este nivel se responsabiliza, 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 Personal Auxiliar Sanitario de menos de dos años, Personal Auxiliar Administrativo de más de tres años, Personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel básico de menos de dos años y Personal Comerciales.

Grupo III, nivel 8.

Las personas incluidas 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 aquel personal cuyas tareas sean las de prestar servicios con empleo de algún tipo de vehículo que requieran una adecuada destreza técnica.

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

Grupo III, nivel 9.

El personal incluido en este nivel realiza tareas sencillas, estando sujeto 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 puestos de trabajo de Mantenimiento y Soporte.

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

Grupo profesional	Niveles retributivos	Funciones por nivel
III	7	Personal Auxiliar Sanitario –2 años. Personal Auxiliar Administrativo +3 años. Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico –2 años. Personal Comercial.
	8	Personal Auxiliar Administrativo –3 años. Personal Conductor de Unidad Móvil.
	9	Mantenimiento y Soporte.

CAPÍTULO VIII

Promoción profesional y movilidad funcional**Artículo 37. 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 artículo 24.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona empleada, así como las facultades organizativas de la empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para el personal de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (art. 17.4 ET).

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales exclusivamente para las personas 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 el ámbito de 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 constituidos por:

Presidencia (nombrada por la empresa).

Secretaría (nombrada por la Representación Legal de los Trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

Dos vocalías (una designada por la empresa y otra por la Representación Legal de los Trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

3.3 En las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, hijas 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 el ámbito de empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.

Artículo 38. *Movilidad funcional.*

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

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

3. Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas habitualmente determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación a cada persona. La movilidad funcional 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. Se podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que se esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo 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 las personas que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, fueran inhabilitadas para ejercer la profesión objeto de contratación, la empresa valorará la posibilidad de asignarles otras actividades durante el tiempo de inhabilitación, incorporándose a su puesto habitual una vez concluida esta.

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

CAPÍTULO IX

Retribuciones, salarios base y complementos

Artículo 39. *Principios generales.*

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas del personal 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 las personas empleadas vinieran percibiendo en cuantía global superior a las que se establecen en el presente convenio se consideran

condiciones más beneficiosas y se mantendrán reconocidas 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 40. *Salarios base y complementos.*

1. La estructura retributiva del personal incluido 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 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, 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.
- Plus de Unidad Móvil.

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 cada 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. Las remuneración mínima sectorial será la correspondiente al Nivel retributivo 9.

Artículo 41. *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. Comenzará a devengarse a partir de 1.º de enero del año siguiente al que se 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 las Disposiciones Adicionales Primera, Segunda, Tercera y Cuarta de

importes por experiencia, se abonará en catorce 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 diez años.

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

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

6. El importe anual del multiplicador (un 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 n.º 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, hijas o familiares hasta segundo grado de consanguinidad que disfruten las personas trabajadoras, computará hasta un máximo de un año como periodo de permanencia para disfrutar del complemento de experiencia.

8. La Comisión Paritaria aprobará las tablas vigentes del complemento de experiencia cada vez que se produzca una revisión de las tablas de salario base del convenio derivada del sistema de revalorización salarial previsto en el presente capítulo.

Artículo 42. *Complemento de Adaptación de conceptos de Antigüedad/Experiencia.*

1. Este Complemento se creó como consecuencia de la adaptación retributiva realizada en el I Convenio Sectorial sobre los conceptos salariales que, procedentes de las estructuras retributivas anteriores a la entrada en vigor del mismo estaban referidos a conceptos de antigüedad y experiencia, y quedaron definitivamente extinguidos:

- Complemento de Experiencia.
- Antigüedad y conceptos similares.

2. Los importes que, en su caso, se venían percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del I Convenio, se integraron en el actual Complemento de Adaptación de conceptos de Antigüedad/Experiencia, que se configura como un complemento salarial único.

3. Durante la vigencia del presente convenio, este complemento podrá ser absorbible y compensable por los importes que resulten de los incrementos que se produzcan en el concepto de «complemento por experiencia».

Artículo 43. *Complemento «Ad Personam».*

Este complemento lo integran todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier persona tuviera reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el I Convenio Sectorial, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que fuese el origen, individual o colectivo de las mismas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

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 del salario base y pagas extraordinarias del presente convenio.

Artículo 44. *Complemento Diferencia Salarial.*

Como excepción a la norma del artículo anterior, para el personal que a la entrada en vigor del I Convenio se hallara prestando servicios en empresas que venían aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente convenio, la diferencia retributiva existente en cómputo anual entre las tablas salariales correspondientes a salario base y pagas extras del I Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios les fueron reconocidas mediante un complemento de carácter individual, denominado complemento diferencia salarial, que se percibirá distribuido en 14 mensualidades, salvo que en el ámbito de cada empresa se acuerde otro sistema.

Las cantidades reconocidas a cada persona por este concepto se descontarán de las que pudieran corresponderle por complemento «ad personam» de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

A diferencia del complemento ad personam las cantidades reconocidas a cada persona por este concepto, no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta y se revalorizarán en cada momento de acuerdo con el sistema general de revalorización salarial establecido para el salario base (1 % para 2019, 0,8 % para 2020, 1,5 % para 2021, 2,5 % para 2022, 2,5 % para 2023 y 2,5 % para 2024).

Artículo 45. *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 de un equipo de Recursos Humanos cuya coordinación se les encomienda.

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

Artículo 46. *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 para 2021 en 56,20 euros mensuales, para 2022 en 57,61 euros mensuales, para 2023 en 59,05 euros mensuales y para 2024 en 60,52 euros mensuales, experimentando la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerdan en cada momento para la tabla de salarios bases.

Artículo 47. *Condiciones económicas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.*

Para el año 2021, y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece para el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la disposición adicional primera, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2020 (BOE 23, de 27 de enero de 2021) un incremento del 1,5 %, sin compensación ni absorción.

Para el año 2022 y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece para el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la disposición adicional

segunda, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2021 (BOE 23, de 27 de enero de 2021) un incremento del 2,5 %, sin compensación ni absorción.

Para el año 2023 y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la Disposición Adicional Tercera, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2022 un incremento del 2,5 %, con posibilidad de compensación y absorción de hasta un máximo de un 0,1 % en los términos regulados en el artículo 48 del presente convenio.

Para el año 2024 y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la Disposición Adicional Cuarta, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2023 un incremento del 2,5 %, con posibilidad de compensación y absorción de hasta un máximo de un 0,2 % en los términos regulados en el artículo 48 del presente convenio.

Los incrementos pactados en este apartado para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo se aplicarán igualmente al resto de conceptos salariales revalorizables regulados en el presente capítulo.

Adicionalmente, se realizará una revisión, con efectos de 1 de enero de 2025, incrementando las tablas y conceptos salariales revalorizables regulados como tales en este convenio, en un 0,5 %, sirviendo como incremento mínimo del porcentaje que se pueda pactar en el siguiente convenio, con aplicación para dicho año.

Las condiciones económicas previstas en el presente artículo no resultan de aplicación a las personas trabajadoras incluidas en el Nivel 9, ya que para estas personas se establece que su salario base mensual y anual (14 pagas) previsto corresponda con el importe del Salario Mínimo Interprofesional fijado por el Gobierno de España para cada año de vigencia del presente convenio colectivo. Esta situación, implica el aumento del salario base con la consiguiente disminución del cálculo del complemento por experiencia por lo que, al tener este convenio efectos retroactivos, las empresas podrán compensar y absorber los nuevos importes correspondientes a salario base y complemento por experiencia con los importes realmente abonados por todos los conceptos salariales hasta la publicación del presente convenio y su efectiva aplicación. Esta misma remisión al Salario Mínimo Interprofesional, resultará de aplicación al Nivel 8, en el año 2023, año en el que percibirán su salario base de 14 pagas en las mismas condiciones que los trabajadores de nivel 9.

Artículo 48. *Garantía de Incremento Salarial para 2023 y 2024.*

La presente cláusula viene a garantizar que, en caso de que las empresas apliquen a sus plantillas las fórmulas de compensación y absorción que este convenio permite sobre los incrementos retributivos pactados (2,5 % para el año 2023 y 2,5 % para el año 2024), todas las personas incluidas en su ámbito personal experimentarán en 2023 un incremento mínimo de sus salarios brutos equivalente al importe de aplicar un 2,4 % sobre la suma de los conceptos retributivos revalorizables del año 2022 (después del incremento del 2,5 %, solo se podrá absorber hasta un máximo de 0,1 puntos), y para 2024 de un 2,3 % sobre los conceptos revalorizables del año 2023 (después del incremento del 2,5 %, sólo se podrá absorber hasta un máximo de 0,2 puntos).

Para el cálculo de ese incremento mínimo sobre el salario del año anterior no se tendrá en cuenta el incremento salarial que se produzca por la aplicación del nuevo multiplicador del complemento de experiencia.

Esta garantía de Incremento Salarial no resultará de aplicación a las personas incluidas en Nivel 9, por los motivos indicados en el párrafo final del artículo anterior. Por la misma causa, tampoco resultará de aplicación en el año 2023 para las personas incluidas en el nivel 8.

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

Navidad, es decir, en un cómputo anual de catorce mensualidades. Y estarán constituidas por el salario base y complemento de experiencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 párrafo primero relativo al Complemento de Diferencia Salarial.

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.

4. Las dos pagas extras se podrán prorratear mensualmente en el ámbito de cada empresa.

Artículo 50. *Dietas y gastos de locomoción.*

A partir del 1 de febrero de 2023, la compensación mínima por kilómetro se establece en 0,24 euros, sin perjuicio de condiciones más beneficiosas que pudieran existir.

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

La Comisión Mixta adaptará la citada normativa tributaria cada año de vigencia del convenio.

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 31.1, 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, personal conductor 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 dos al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad, de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos en el ámbito de 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 dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de los empleados, o enfermedad/ accidente grave de la persona empleada o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos o hijas (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

En el ámbito de empresa se podrán ampliar las causas de los anticipos, sus importes, así como la reducción del tiempo mínimo de permanencia en la empresa para poder generar el derecho a su concesión.

También en dicho ámbito, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20 % del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.

Artículo 54. *Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.*

Las condiciones económicas reguladas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, tendrán el carácter de mínimos para todas aquellas empresas que no dispongan de convenio o acuerdo colectivo propio.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo se comprometen en la defensa de las condiciones económicas pactadas en el ámbito sectorial y a que los convenios o acuerdos de empresa observen las mismas en la forma indicada, con respeto a las materias en las que el convenio de empresa tenga prioridad aplicativa. A través de la negociación colectiva en el ámbito de empresa podrán negociarse condiciones más favorables en función de sus concretas circunstancias.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 55. *Prestaciones complementarias por maternidad e incapacidad temporal.*

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

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

Artículo 56. *Seguro de vida.*

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

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

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para el personal. Para tener derecho se requerirá una antigüedad en la empresa mínima de seis meses.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto de la persona declarada incapacitada.

2. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos treinta días desde la publicación del convenio en el BOE.

Artículo 57. Seguro de responsabilidad profesional.

Las empresas asegurarán la responsabilidad civil derivada de la actividad profesional del personal que desarrolle funciones de personal sanitario o personal técnico prevencionista mediante una póliza individual por un importe mínimo de cobertura de 25.000 euros, 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 a la persona empleada por las indemnizaciones que pudieran derivar de sus actividades profesionales al servicio de la Empresa, aunque éste no pertenezca a la plantilla de la misma en el momento de reclamarse o declararse dicha responsabilidad.

Artículo 58. Jubilación y otras contingencias.

1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el Sector, a partir de la fecha en que la persona empleada cumpla la edad ordinaria de jubilación podrá optar por la jubilación, siempre que reúna todos los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Se encomienda a la Comisión Paritaria del presente convenio promover la creación e implantación de planes de pensiones o cualquier otro instrumento alternativo de previsión social en las empresas del sector que permitan a las personas trabajadoras partícipes complementar sus pensiones públicas derivadas de las contingencias de incapacidad permanente, muerte y jubilación.

La Comisión Paritaria, en un plazo máximo de veinticuatro meses desde la firma del presente convenio, deberá elaborar un documento rector de dicha política de previsión social, concretando las bases mínimas que deberán integrar los diferentes planes de pensiones en función de las diferentes circunstancias que pudieran concurrir, incluyendo en dichas bases los parámetros que permitan determinar el reparto y la cuantía de las aportaciones que, en su caso, deberán realizar las empresas promotoras y las propias personas trabajadoras partícipes.

Las expectativas de derechos o derechos consolidados derivados de planes de pensiones o seguros colectivos que ostentan algunas personas trabajadoras del sector, se consideran garantizados y deberán ser mantenidos por las Empresas durante la vigencia del contrato de trabajo en los términos que se deriven de los acuerdos e instrumentos que dieron lugar a los mismos. La posibilidad de extender o reconocer estos derechos con carácter colectivo al personal de nueva incorporación vendrá condicionada a los acuerdos que se alcancen en cada empresa y al contenido de los reglamentos y cláusulas de los diferentes instrumentos de previsión.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 59. 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.

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 personal o multa de haber.

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

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

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

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

Artículo 60. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida 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 61.

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 notificación de las razones de la ausencia al trabajo, tan pronto como sea posible y en todo caso en veinticuatro horas desde que se conoce el hecho impositivo, salvo caso de fuerza mayor. Si la falta de notificación 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 las personas con las que se relacione por razón de su trabajo incluidas las personas que sean sus compañeras de 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 de la persona contratada.

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 61.

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 las personas que sean sus compañeras. 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 a la persona interesada 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 de la propia persona, sus compañeros y compañeras, 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 y/o compañeras 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 otra persona empleada en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso o

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

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

e) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes. O más de tres 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 que repercuta negativamente en el trabajo, excepto cuando la persona afectada reconozca su adicción, acepte someterse inmediatamente a tratamiento de rehabilitación, y a través del mismo supere definitivamente dicha adicción en un plazo máximo de tres 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 la persona afectada obtenga baja médica por incapacidad temporal.

k) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas a la persona afectada en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud de la propia persona, sus compañeros y compañeras, 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. Quien 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 la persona subordinada. 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 otras personas empleadas 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 sus obligaciones.

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

Artículo 61. *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 diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez 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 62. *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 a la persona empleada, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La persona empleada, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterada», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por la persona interesada 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 personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado o delegada sindical correspondiente en la Empresa. Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan, la persona afiliada 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 de la persona interesada, el Comité de empresa o restantes delegados y delegadas 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 la persona interesada.

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 La persona interesada 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 63. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe de la auditoría, sin perjuicio de la prescripción a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 64. *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 dos días.

B) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años. Despido disciplinario.

Artículo 65. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis 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 66. *Medidas para promover la igualdad.*

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción emanada de la disposición adicional 17.^a, punto 17, de la Ley Orgánica 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, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 93, sobre materias a abordar por las partes en el Observatorio sectorial durante la vigencia del presente convenio colectivo, se ha redactado el presente capítulo.

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

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

Artículo 67. *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.
- i) Infrarrepresentación femenina.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Violencia de género.
- l) Comunicación no sexista.

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

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio deberán adoptar las medidas oportunas y deberán negociar con los Representantes Legales de los Trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de cincuenta trabajadores las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, 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 68. *Comisión para la igualdad de oportunidades sectorial.*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad tendrá una composición proporcional conforme al criterio establecido en el artículo 8.1 de este convenio.

Las funciones de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades serán las siguientes:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector, en el plazo de cuatro meses a contar desde su constitución, a partir de los datos que le faciliten las asociaciones patronales del sector.
- Asesoramiento a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en caso de sometimiento expreso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad mediante el siguiente procedimiento: la Subcomisión para la Igualdad será competente para conocer de los conflictos que se puedan producir durante la negociación o el desarrollo de planes de igualdad o medidas para fomentar la igualdad, como trámite previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- Recabar información de las asociaciones patronales sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- Seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector a través de los datos que les sean suministrados por las asociaciones patronales.
- Obtención, a través de las asociaciones patronales, de información relativa a la aplicación en las empresas del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre la que se incluirán datos sobre la proporción 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 y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Las asociaciones patronales deberán remitir anualmente a esta Comisión dicha información.
- Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Mixta, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de los Servicios de Prevención Ajenos.

La Comisión de Igualdad sectorial podrá recabar de las asociaciones patronales información sobre las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad que se lleven a cabo en las distintas empresas, y del resultado de dichas negociaciones, pudiendo solicitar el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.

Esta Comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.

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

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que las empresas establezcan protocolos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa y de los representantes legales de los trabajadores de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por la persona o personas que determine la Comisión para la igualdad de oportunidades de la empresa, si los hubiere.

5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Asimismo, las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso laboral y para dar cauce de las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 70. *Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

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

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 48 ET).
- 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 71. *Consideraciones generales.*

La protección de la salud de las personas que integran la plantilla 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 las Empresas 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 las partes implicadas en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

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 del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

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

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

Artículo 72. *Equipos de protección individual.*

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

El personal deberá poner especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual.

Artículo 73. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

Las empresas fomentarán que toda la plantilla, en especial quienes estén expuestos a riesgos específicos que así lo aconsejen o realicen trabajos en clientes de las empresas se sometan a un examen de salud anual en base a protocolos que cubran los posibles riesgos a los que se vean o puedan verse sometidos como consecuencia de su trabajo. El resto 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.

Artículo 74. *Protección de la maternidad.*

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 31/1995, que puedan afectar a su salud de las trabajadoras o la del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las personas empleadas afectadas, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

Artículo 75. *Formación.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio propiciarán para sus integrantes la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada persona trabajadora 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.

Las empresas garantizarán la formación específica de sus plantillas para el desempeño de su trabajo, independientemente de la formación de nivel básico, medio o superior en prevención que tuvieran acreditada.

Artículo 76. *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 personal de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación 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 77. *Delegados y Delegadas de Prevención.*

Las personas que asuman las funciones de Delegado/a de Prevención serán elegidas, por y entre la Representación Legal de los Trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo con plantilla de hasta treinta personas el Delegado o Delegada de Personal asumirá las funciones de Delegado de Prevención, así mismo en los centros de trabajo en los que la plantilla oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve personas habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre la Representación del personal.

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

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

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

Artículo 78. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

En el ámbito de la Empresa, y por negociación colectiva con la Representación del personal, se podrá acordar la creación de Comités estatales de seguridad y salud, siendo la Representación sindical proporcional a los resultados electorales.

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

Artículo 79. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.*

Se crea una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud que asumirá como principal competencia la de canalizar las iniciativas que sobre dichas materias pudieran plantearse sectorialmente, figurando entre sus objetivos fundamentales:

- a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo del convenio.
- b) Informar respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- c) Elaborar estudios e investigaciones y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial.
- d) Promover acciones sectoriales en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

La composición que acuerden las partes será en todo caso proporcional conforme al criterio establecido en el artículo 8.1 de este convenio.

CAPÍTULO XIV

Responsabilidad social empresarial

Artículo 80. *Definición.*

La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Esta responsabilidad se expresa frente a la plantilla y, en general, frente a quien ejerza la interlocución de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

Las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de personas y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación del personal o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan el personal, 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 81. *Principios generales.*

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

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de las personas empleadas.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- 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 actividad de las empresas de Servicios de Prevención Ajenos.
- e) Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de cuarenta y cinco años, inmigrantes, personal no cualificado, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.
- f) Proponer orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

2. Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este convenio la política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios, atendiendo igualmente a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo (en la actualidad Ley 30/2015):

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de las personas en el seno de las Empresas 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 a las personas trabajadoras, 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 y personal.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas 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 las empresas 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 82. *Tiempo de formación.*

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de formación por cada persona contratada será de un mínimo de veinte horas. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada Empresa, en términos de media por cada persona empleada se hubiera alcanzado veinte horas anuales de formación, garantizando 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 las personas empleadas. Se computará como tiempo de formación la suministrada al inicio de la relación laboral en la Empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 83. *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 Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) 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.

A través de la Comisión Paritaria Sectorial, se procurará, en la medida de lo posible, la reversión al Sector de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación continua, a fin de alcanzar una amplia reinversión.

Las Organizaciones firmantes del presente convenio, podrán, conjunta o separadamente, asumir el encargo que desde el presente convenio se realiza a las mismas para desarrollar la iniciativa de puesta en marcha de los oportunos planes de formación en sus respectivos ámbitos de actuación, con base a la normativa vigente sobre formación profesional para el empleo.

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

Artículo 84. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación al amparo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo vigente.

La Comisión de Formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos territoriales que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá además las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y los que le sucedan en la vigencia del presente convenio.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el Sector de la Prevención, orientación respecto a los colectivos de personas destinatarias a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional sectorial con el sistema de clasificación profesional.

c) Proponer la realización de actividades, estudios o investigaciones de su Sector, especialmente para la detección de las necesidades formativas; plantear la participación en proyectos dentro de su competencia, y realizar propuesta en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.

d) Conocer y promover las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo entre las empresas y sus plantillas, Formación Programada por las Empresas, incluidos los Permisos Individuales de Formación (PIF) y Formación Subvencionada, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables frente al empleo.

e) Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa sectorial impartida en el ámbito del convenio. Conocer las agrupaciones de empresas del Sector.

f) Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la Representación Legal de los Trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial o abuso de derecho.

g) Realizar una memoria anual de aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el Sector.

h) Cualquier otra que le sea atribuida en el desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y sucesivos vigentes durante el presente convenio.

2. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Una vez finalizada la vigencia del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará operativa en sus términos, con la denominación que las partes acuerden, desarrollando las funciones y competencias atribuidas en el apartado anterior, en especial las que le atribuye la normativa reguladora del subsistema de formación profesional continua.

3. La composición que acuerden las partes será en todo caso proporcional conforme al criterio establecido en el artículo 8.1 de este convenio.

Artículo 85. *Acción formativa en las Empresas.*

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.5.e)

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 un plan de formación de Empresa se contemplarán los siguientes contenidos que las Empresas habrán 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 las Empresas financien 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.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de los Trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

En el ámbito de la Empresa podrá pactarse la constitución de una Comisión Mixta de Formación entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

CAPÍTULO XVI

Solución de conflictos

Artículo 86. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) o acuerdo que lo sustituya y que se encuentre vigente en cada momento.

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, cuando se trasladen las mismas a dichas Instituciones.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 87. *Del personal 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 del personal en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Las personas empleadas tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

3. Las personas empleadas de una misma Empresa o Centro de trabajo 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 Legales de los Trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y a los Delegados y Delegadas 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 Legales de los Trabajadores en las empresas como interlocutoras válidas 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 88. *De los sindicatos y representantes legales 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 personal y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la Representación Legal 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 de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 personas, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas empleadas afiliadas a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por uno o más Delegados o Delegadas Sindicales según determina la LOLS a elección por y entre su afiliación 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 o Delegada Sindical no LOLS, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de la afiliación del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas, 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, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

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

En las empresas que cuenten con Secciones Sindicales de ámbito Estatal constituidas, se establecerá, mediante acuerdo entre los Delegados y Delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa y la Sección Sindical una bolsa de horas integrada por las horas de los Delegados y Delegadas, miembros de Comité de Empresa y Delegados y Delegadas 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. A las personas que integran el Comité de Empresa y los delegados y las delegadas de personal, como Representantes Legales de los Trabajadores, no se les podrá despedir ni sancionar 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 de la persona afectada en el ejercicio de sus funciones de representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 89. *De los Comités de Empresa.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general 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 y Delegadas 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 la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de cada 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.

5. A partir de la entrada en vigor del presente convenio la negociación colectiva que deba desarrollarse en el ámbito de cada empresa, en los supuestos en que afecte al conjunto de la misma o a una pluralidad de centros de trabajo, se podrá llevar a cabo por los sujetos legitimados en el artículo 87.1 ET para la negociación de un convenio colectivo de empresa. La Representación Sindical será designada atendiendo a la proporcionalidad derivada de su representatividad a la fecha de constitución de la mesa de negociación, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 90. *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 la Representación Legal 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 91. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.

Las empresas, cuyos sistemas informáticos lo permitan, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores un tablón virtual, sin perjuicio de la existencia del tablón físico, como vía de información de dicha representación con las personas incluidas en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de cada Empresa se pondrá a disposición de la representación sindical los medios para que estos puedan utilizar el correo electrónico para las comunicaciones con el personal 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 las personas empleadas 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 personas empleadas, así como los siguientes requisitos:

- Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse al personal 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.

En el ámbito de empresa 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.

Artículo 92. Crédito horario de los miembros de la RLT en las distintas Comisiones del Convenio.

Para la correcta administración y gobierno del presente convenio a través de las distintas Comisiones paritarias sectoriales establecidas, y el desarrollo del trabajo en las mismas, las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, tendrán derecho, en su conjunto, a disponer de un crédito de 1.440 horas al mes, a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización, empresarial y sindical, recogida en el acta de la Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos, de fecha 27 de noviembre de 2018. Se establece como límite por empresa 80 horas al mes para cada organización sindical firmante del presente convenio.

CAPÍTULO XVIII

Observatorio sectorial

Artículo 93. Observatorio sectorial.

1. Como foro estable de diálogo social y concertación colectiva sobre aquellas materias de interés común, y de conformidad con la apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales realizada por el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, suscrito el 8 de Junio de 2015 por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente convenio realizarán los correspondientes análisis conjuntos de la realidad sectorial, de la competitividad y su evolución, del posicionamiento de las empresas en el mercado, la mejora de las condiciones laborales y de la calidad en el

empleo, la formación y la igualdad de oportunidades a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación.

2. El observatorio tendrá, entre otras, las siguientes funciones principales:

- Configurar un mapa del sector.
- La promoción y defensa de las buenas prácticas.
- Actuar como voz cualificada, en las relaciones que desde el sector deban entablarse con los diferentes actores sociales, políticos, institucionales y económicos, como herramienta de defensa del sector.

Además de las enumeradas anteriormente, el Observatorio abordará cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el mismo o de las Comisiones Paritarias emanadas del presente convenio, fuera admitido como objeto de análisis.

3. De forma particular, y durante la vigencia del presente convenio, las partes acuerdan abordar en el seno del Observatorio Sectorial regulado en el presente artículo el análisis de aquellas materias que han sido objeto de negociación sin que se haya podido lograr un acuerdo respecto de las mismas, pudiendo en su caso alcanzar conclusiones consensuadas que conlleven la revisión del convenio al amparo del segundo párrafo del apartado 1 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El Observatorio se dotará, para su funcionamiento, de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

Disposición adicional primera.

Como desarrollo de la regulación contenida en el artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2021.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.339,00	32.746,02
	1	2.125,01	29.750,19
	2	1.810,93	25.353,05
II	3	1.549,26	21.689,65
	4	1.449,80	20.297,20
	5	1.350,34	18.904,74
	6	1.228,40	17.197,63
III	7	1.105,56	15.477,87
	8	1.025,89	14.362,52
	9	965,00 (*)	13.510,00 (*)

(*) Equivalente al SMI fijado para el año 2021.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2021 son las siguientes:

Nivel	2021 (Euros)
Nivel 3.	366,34
Nivel 4.	139,24
Nivel 5.	139,25
Nivel 6.	170,71
Nivel 7.	171,98
Nivel 8.	111,53
Nivel 9.	85,25

	2021 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	56,20

Disposición adicional segunda.

Como desarrollo de la regulación del artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2022.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.397,48	33.564,67
	1	2.178,14	30.493,94
	2	1.856,21	25.986,87
II	3	1.587,99	22.231,89
	4	1.486,04	20.804,63
	5	1.384,10	19.377,36
	6	1.259,11	17.627,57
III	7	1.133,20	15.864,81
	8	1.051,54	14.721,59
	9	1.000,00 (*)	14.000,00 (*)

(*) Equivalente al SMI fijado para el año 2022.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2022 son las siguientes:

Nivel	2022 (Euros)
Nivel 3.	375,50
Nivel 4.	142,73
Nivel 5.	142,73
Nivel 6.	174,98
Nivel 7.	176,28
Nivel 8.	114,32
Nivel 9.	72,16

	2022 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	57,61

Disposición adicional tercera.

Como desarrollo de la regulación del artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2023.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.457,41	34.403,79
	1	2.232,59	31.256,29
	2	1.902,61	26.636,54
II	3	1.627,69	22.787,69
	4	1.523,20	21.324,74
	5	1.418,70	19.861,79
	6	1.290,59	18.068,26
III	7	1.161,53	16.261,43
	8	1.080,00 (*)	15.120,00 (*)
	9	1.080,00 (*)	15.120,00 (*)

(*) Equivalente al SMI fijado para el año 2023.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2023 son las siguientes:

Nivel	2023 (Euros)
Nivel 3.	384,89
Nivel 4.	146,29
Nivel 5.	146,30
Nivel 6.	179,35
Nivel 7.	180,68
Nivel 8.	114,14
Nivel 9.	0

	2023 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	59,05

Disposición adicional cuarta.

Como desarrollo de la regulación del artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2024.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.518,85	35.263,88
	1	2.288,41	32.037,70
	2	1.950,18	27.302,46
II	3	1.668,38	23.357,38
	4	1.561,28	21.857,86
	5	1.454,17	20.358,34
	6	1.322,85	18.519,97
III	7	1.190,57	16.667,97
	8	1.107,00	15.498,00
	9	1.080,00 (*)	15.120,00 (*)

(*) No obstante, será el equivalente que se establezca para el SMI del citado año 2024.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2024 son las siguientes:

Nivel	2024 (Euros)
Nivel 3.	394,51
Nivel 4.	149,95
Nivel 5.	149,95
Nivel 6.	183,84
Nivel 7.	185,20
Nivel 8.	117,00
Nivel 9.	37,80 (*)

(*) No obstante, será ajustado por la Comisión Mixta Paritaria en caso de que fuese modificado el salario base como consecuencia del equivalente que se establezca para el SMI del citado año 2024.

	2024 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	60,52

Disposición adicional quinta.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen la previsión de alcanzar, durante el primer año de vigencia del IV Convenio Colectivo Nacional Sectorial de los Servicios de Prevención Ajeno, en materia de tiempo de trabajo las 1.700 horas anuales.

Disposición adicional sexta.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen la previsión de que en el IV Convenio Colectivo Nacional Sectorial de los Servicios de Prevención Ajeno se regulará la materia relativa a los *tickets* comida.

Disposición adicional séptima.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen modificaciones normativas que afectasen a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, especialmente en lo relativo al régimen jurídico de los servicios de prevención, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener sobre las materias contenidas en el convenio, a fin de garantizar el mantenimiento del equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

Disposición adicional octava.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a observar las prescripciones de la Ley 44/2003, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, que resultaren de aplicación al personal afectado por el ámbito de aplicación de este convenio, con el objetivo de unificar sectorialmente dicha aplicación.

Disposición adicional novena.

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones, pluses y complementos salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a la persona trabajadora ingresos iguales o superiores, en cómputo anual, a los mínimos que, en cada momento, se fijen por las disposiciones legales reguladoras de aquel salario mínimo interprofesional.

Disposición transitoria primera.

Las personas definidas en la estructura profesional de este convenio como Enfermero/a General (Diplomado/a Universitario/a de Grado) que hubieran sido contratados con anterioridad al 1 de julio de 2008, generarán como complemento de carácter personal un importe igual a la diferencia en la Tabla Salarial entre el nivel 4 asignado a este personal y el inmediatamente superior, el nivel 3, que se incrementará en lo sucesivo en igual medida que el sueldo base a efectos de todas las pagas establecidas en este convenio y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel superior.

Disposición transitoria segunda.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo dispondrán de un plazo de tres meses desde la publicación del mismo en el BOE para adaptarse a las estructuras retributivas acordadas así como para abonar los atrasos derivados de la aplicación con carácter retroactivo con efectos de 1 de enero de 2021, de 1 de enero de 2022 y de 1 de enero de 2023, de las tablas salariales correspondientes a dichos años (disposiciones adicionales primera, segunda y tercera). En los dos primeros años indicados, sin compensación ni absorción.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes manifiestan su voluntad de recomendar a las empresas que el abono de atrasos se haga lo antes posible y sin agotar el plazo de 3 meses indicado.

Disposición transitoria tercera.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, relativo al complemento por experiencia, para aquellos trabajadores que ya estuvieran en alta en la empresa con anterioridad al 1.º de enero de 2008, no se tendrá en cuenta los años previos de prestación de servicios del trabajador hasta dicha fecha para el devengo de dicho complemento.

Disposición transitoria cuarta.

Excepcionalmente, y con limitación temporal hasta el 31 de diciembre de 2020, se permitirá la compensación hasta los límites establecidos (0,1 puntos para el año 2019 y 0,2 puntos para el año 2020) de los incrementos salariales descritos en el Capítulo IX de este convenio, del Complemento de Diferencia Salarial una vez incrementado este en el 1 % para el año 2019 y 0,8 % para el año 2020, siempre que en la estructura retributiva de la empresa no existan otros complementos compensables y/o absorbibles (o su cuantía sea insuficiente), y se garanticen los incrementos salariales mínimos para 2019 y 2020 señalados en el artículo 48.