

AÑOS 2.008 A 2.011.

CONSULTAS Y RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS 2008-2011.

(Las resoluciones sobre inaplicación de Convenio no se publican en esta página)

INDICE DE CONCEPTOS SEGÚN ORDENACIÓN DE CONVENIO SECTORIAL.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CONSULTAS N°: 26- 29-35-37- 40

CAPITULO II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

CONSULTAS N°:

CAPITULO III. POLITICA DE EMPLEO

CONSULTAS N°:

CAPITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CONSULTAS N°: 10-24-32-45

CAPITULO V. CONTRATACIÓN

CONSULTAS N°:

CAPITULO VI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y SUS MODALIDADES

CONSULTAS N°:

CAPITULO VII. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

CONSULTAS N°:

CAPITULO VIII. PROMOCION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

CONSULTAS N°:

CAPITULO IX. RETRIBUCIONES, SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS

CONSULTAS N°: 6-8-9-11-12-13-14-21-22-23-25-29-39-40-41-46-47

CAPITULO X. BENEFICIOS SOCIALES

CONSULTAS N°: 13-14-34

CAPITULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

CONSULTAS N°:

CAPITULO XII. IGUALDAD

CONSULTAS N°:

CAPITULO XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CONSULTAS N°:

CAPITULO XIV. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CONSULTAS N°:

CAPITULO XV. FORMACIÓN PROFESIONAL

CONSULTAS N°:

CAPITULO XVI. SOLUCION DE CONFLICTOS.

CONSULTAS N°:

CAPITULO XVII. DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION COLECTIVA.

CONSULTAS N°:

CONSULTA Nº 6

Empresa: SERBAPRE (SERVICIOS BALEAR DE PREVENCIÓN)

Artículo: 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Salarios base y complementos

Fecha Resolución: 12 de febrero de 2009.

RESUMEN CONSULTA:

Una delegada Sindical en SERBAPRE, solicita a la comisión mixta que dictamine sobre criterios elegidos por la empresa para la imputación al complemento ad personam de determinados conceptos retributivos, así como sobre los plazos de devengo del complemento de experiencia.

RESOLUCIÓN

La Comisión Mixta entiende en el primer caso, sin entrar en la naturaleza de los complementos, pactados o no, en el ámbito de la empresa, el convenio establece las siguientes pautas en relación con los Complementos Ad Personam, de Diferencia Salarial y de Adaptación de los conceptos de Antigüedad / Experiencia:

- En el caso del Complemento Ad Personam el Convenio establece que todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento. No obstante, a los efectos de conformación del Complemento Ad Personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o de calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran hasta la fecha. Igualmente señalar que este Complemento puede ser objeto de compensación y absorción con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias.
- Como excepción a la norma descrita en el párrafo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio, la diferencia retributiva existente en computo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras del presente Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios, les serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual denominado de Diferencia Salarial, cuyas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo estipulado en el párrafo cuarto del artículo 44 del Convenio, y se revalorizarán por IPC.
- Además de estos complementos, los conceptos salariales procedentes de estructuras retributivas anteriores referidos a antigüedad y experiencia se integrarán en el complemento de adaptación de Conceptos de Antigüedad / Experiencia.

En el segundo caso, esta Comisión tiene dos opiniones:

-En el caso de la **representación empresarial**, se entiende que todos los trabajadores de los grupos profesionales II y III que estuvieran dados de alta en la empresa a 1 de enero de 2008, tendrán derecho a percibir el complemento por experiencia contemplado en el artículo 41 del Convenio Colectivo, siendo su fecha de abono en 2009 (una vez cumplido el primer año de devengo, esto es, 2008). En ningún caso se entiende que la fecha de inicio del pago del primer multiplicador del Complemento de Experiencia sea el 1 de enero de 2008, y ello en estricta aplicación de lo establecido en el propio apartado 3 del artículo 41, que señala que “en todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo”.

-En el caso de la **representación sindical**, se entiende que el artículo 41.3 establece la fecha de devengo para todo trabajador que se encuentre de alta a partir de 1 de enero de 2.008 y se computa con efectos a partir de esa fecha, ya que el ultimo párrafo de este apartado en el que se indica “En todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo” es solo de aplicación a los trabajadores que no estén comprendidos en la situación descrita anteriormente. Por lo tanto, la fecha de inicio del pago del primer multiplicador del Complemento de Experiencia es a 1 de enero de 2.008, correspondiendo cada 1 de Enero de los años siguientes un nuevo multiplicador, para aquellos trabajadores que a 1 de Enero de 2008 estaban de alta en las empresas afectadas por el Convenio.

CONSULTA N° 8

Empresa: SP MUTUALIA. VITORIA-GASTEIZ

Artículo: 43. complemento Ad Personam; art.44 Complemento de diferencia salarial

Fecha Resolución: 12 de febrero del 2009

RESUMEN CONSULTA:

En calidad de Representante de los trabajadores del SP de MUTUALIA solicita a esta Comisión que dictamine sobre los criterios elegidos por la empresa para la imputación al Complemento Ad Personam Garantizado, del concepto retributivo denominado “*Complemento de Empresa*”.

RESOLUCION:

La Comisión Mixta entiende que sin entrar en la naturaleza de los complementos, pactados o no, en el ámbito de la empresa, el convenio establece las siguientes pautas en relación con los Complementos Ad Personam, de Diferencia Salarial y de Adaptación de los conceptos de Antigüedad / Experiencia:

- En el caso del Complemento Ad Personam el Convenio establece que todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento. No obstante, a los efectos de conformación del Complemento Ad Personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o de calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran hasta la fecha. Igualmente señalar que este Complemento puede ser objeto de compensación y absorción con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias.
- Como excepción a la norma descrita en el párrafo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio, la diferencia retributiva existente en computo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras del presente Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios, les serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual denominado de Diferencia Salarial, cuyas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo estipulado en el párrafo cuarto del artículo 44 del Convenio, y se revalorizarán por IPC.
- Además de estos complementos, los conceptos salariales procedentes de estructuras retributivas anteriores referidos a antigüedad y experiencia se integrarán en el complemento de adaptación de Conceptos de Antigüedad / Experiencia.

Igualmente, y de acuerdo a su petición, se entiende por cumplimentado el requisito contenido en la letra d) del apartado 2) del artículo 8 del citado Convenio Colectivo, donde se establece que la Comisión Mixta entenderá “de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio”.

CONSULTA Nº 9

Empresa: SP MUTUALIA. DONOSITA-SAN SEBASTIAN

Artículo: 43. Complemento Ad Personam; art.44 Complemento de diferencia salarial

Fecha Resolución: 12 de febrero de 2009

RESUMEN CONSULTA:

En calidad de Representante de los trabajadores del SP de MUTUALIA solicita a esta Comisión que dictamine sobre los criterios elegidos por la empresa para la imputación al Complemento Ad Personam Garantizado, del concepto retributivo denominado “*Complemento de Empresa*”.

RESOLUCION:

La Comisión Mixta entiende que en sin entrar en la naturaleza de los complementos, pactados o no, en el ámbito de la empresa, el convenio establece las siguientes pautas en relación con los Complementos Ad Personam, de Diferencia Salarial y de Adaptación de los conceptos de Antigüedad / Experiencia:

- En el caso del Complemento Ad Personam el Convenio establece que todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento. No obstante, a los efectos de conformación del Complemento Ad Personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o de calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran hasta la fecha. Igualmente señalar que este Complemento puede ser objeto de compensación y absorción con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias.
- Como excepción a la norma descrita en el párrafo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio, la diferencia retributiva existente en computo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras del presente Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios, les serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual denominado de Diferencia Salarial, cuyas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo estipulado en el párrafo cuarto del artículo 44 del Convenio, y se revalorizarán por IPC.
- Además de estos complementos, los conceptos salariales procedentes de estructuras retributivas anteriores referidos a antigüedad y experiencia se integrarán en el complemento de adaptación de Conceptos de Antigüedad / Experiencia.

Igualmente, y de acuerdo a su petición, se entiende por cumplimentado el requisito contenido en la letra d) del apartado 2) del artículo 8 del citado Convenio Colectivo, donde se establece que la Comisión Mixta entenderá “de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio”.

CONSULTA N° 10

Empresa: INPREX Servicios de Prevención de Riesgos

Artículo: 19. Vacaciones.

Fecha Resolución: 12 de febrero de 2009

RESUMEN CONSULTA:

El servicio de Prevención INPREX, solicita a esta Comisión que dictamine sobre la aplicación del art. 19 del Convenio Colectivo (Vacaciones), así como sobre lo contemplado en materia de lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses y la aplicación de una reducción horaria en los supuestos de guarda legal (Art. 20.3 y 4 del Convenio)

RESOLUCION:

La Comisión Mixta entiende que sobre en la que solicita a esta Comisión que dictamine sobre la aplicación del artículo 19 del Convenio Colectivo (Vacaciones), así como sobre lo contemplado en materia de lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses y la aplicación de una reducción horaria en los supuestos de guarda legal (Art. 20.3 y 4. del Convenio), esta Comisión emite la presente Resolución:

- En el primer caso, y por aplicación estricta del artículo 19 del Convenio, el personal que preste servicios en la empresa cinco días a la semana, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables, no pudiendo aplicarse la regla de la proporcionalidad al caso planteado, toda vez que los días de libranza semanal son considerados como permiso retribuido en aplicación del artículo 21.1.e) del propio Convenio. No obstante, y en cuanto al sistema empleado por la trabajadora para solicitar los días de vacaciones, descontando de los días solicitados el día de libranza por desempeño de cargo público, esta Comisión entiende que no puede emitir Resolución, por entender que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio, y en consecuencia no tiene cabida dentro de las funciones establecidas para dicha Comisión.
- En cuanto a la segunda y tercera cuestión, la representación sindical señala que:
 - o El derecho de referencia actúa sobre la hora de ausencia que establece el estatuto y el convenio de Prevención. Por lo tanto, la referencia para cuantificar los días a acumular, será la hora de ausencia y no la media hora de reducción. Los días acumulados son hábiles.
 - o En la tercera cuestión, la aplicación de la reducción sería al término de la baja de maternidad y de la acumulación de los días por lactancia y no modifica el cálculo de los días de jornadas completas.
- La representación empresarial, en relación con las cuestiones segunda y tercera, entiende que no puede emitir Resolución, por entender que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio, ya que los citados artículos son transcripción íntegra del apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores modificados por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en consecuencia, su interpretación no tiene cabida dentro de las funciones establecidas para dicha Comisión.

CONSULTA N° 11 y N° 12

Empresa: SP MUTUALIA

Artículo: 43. Complemento Ad Personam; art.44 Complemento de diferencia salarial

Fecha Resolución: 12 de febrero de 2009

RESUMEN CONSULTA:

Los Representantes de los Trabajadores en la SP de MUTUALIA, solicitan a esta Comisión que dictamine sobre los criterios elegidos por la empresa para la imputación al Complemento Ad Personam Garantizado, de los conceptos retributivos denominados “*Abono Especial*” y “*Actividad Garantizada*”.

RESOLUCION:

La Comisión Mixta entiende que en sin entrar en la naturaleza de los complementos, pactados o no, en el ámbito de la empresa, el convenio establece las siguientes pautas en relación con los Complementos Ad Personam, de Diferencia Salarial y de Adaptación de los conceptos de Antigüedad / Experiencia:

- En el caso del Complemento Ad Personam el Convenio establece que todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento. No obstante, a los efectos de conformación del Complemento Ad Personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o de calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran hasta la fecha. Igualmente señalar que este Complemento puede ser objeto de compensación y absorción con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias.
- Como excepción a la norma descrita en el párrafo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio, la diferencia retributiva existente en computo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras del presente Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios, les serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual denominado de Diferencia Salarial, cuyas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo estipulado en el párrafo cuarto del artículo 44 del Convenio, y se revalorizaran por IPC.
- Además de estos complementos, los conceptos salariales procedentes de estructuras retributivas anteriores referidos a antigüedad y experiencia se integraran en el complemento de adaptación de Conceptos de Antigüedad / Experiencia.

Igualmente, y de acuerdo a su petición, se entiende por cumplimentado el requisito contenido en la letra d) del apartado 2) del artículo 8 del citado Convenio Colectivo, donde se establece que la Comisión Mixta entenderá “de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio”.

CONSULTA Nº 13 y Nº 14

Empresa: TECNOLOGÍA EN PREVENCIÓN

Artículo: 49 Pagas extraordinarias; 55 prestaciones complementarias por maternidad e incapacidad temporal

Fecha Resolución: 12 de febrero de 2009

RESUMEN CONSULTA:

Ambas consultas se realizan en la misma fecha en las que solicita a esta Comisión que dictamine, en primer lugar, sobre lo contemplado en el Convenio relativo a las prestaciones complementarias por maternidad e incapacidad temporal (artículo 55), toda vez que la empresa, según su comunicado, no abona el complemento en la primera situación de incapacidad temporal; y en segundo lugar, sobre las pagas extraordinarias (artículo 49), abonadas por la empresa.

RESOLUCION:

La Comisión Mixta entiende que en la presenta resolución:

- En el primer caso, el artículo 55.2.a) del Convenio, es claro al señalar que “durante las dos primeras situaciones de incapacidad temporal acaecidas al trabajador en el transcurso de cada año natural, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día de baja hasta su alta”, redactado que no da lugar a interpretaciones diferentes en cuanto a cuáles son las obligaciones para la empresa.
- En el segundo caso, una vez más el Convenio Colectivo es bastante claro en cuanto a cuándo deben abonarse las pagas extraordinarias contempladas en el artículo 49, esto es, Junio, y Navidad.

CONSULTA Nº 21

Empresa: SOCIEDAD DE PREVENCIÓN FRATERNIDAD - MUPRESA

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

Fecha Resolución: 15 de abril del 2009

RESUMEN CONSULTA :

La Sección Sindical de CC.OO en la Sociedad de Prevención de Fraternidad – Muprespa , solicita a esta Comisión que emita resolución por la cual se declare no ajustada a Convenio la desaparición del importe correspondiente al concepto retributivo “A cuenta Convenio”, así como se declare si se debió integrar en el “Complemento de Adaptación de Conceptos de antigüedad /experiencia” el importe correspondiente al módulo del complemento de experiencia abonado durante 2008.

RESOLUCION:

Esta Comisión entiende que, sin entrar en la naturaleza de los complementos, pactados o no, en el ámbito de la empresa, el convenio establece las siguientes pautas en relación con los Complementos Ad Personam, de Diferencia Salarial y de Adaptación de los conceptos de Antigüedad / Experiencia:

- En el caso del Complemento Ad Personam el Convenio establece que todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento. No obstante, a los efectos de conformación del Complemento Ad Personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o de calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran hasta la fecha. Igualmente señalar que este Complemento puede ser objeto de compensación y absorción con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias.
- Como excepción a la norma descrita en el párrafo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio, la diferencia retributiva existente en computo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras del presente

Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios, les serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual denominado de Diferencia Salarial, cuyas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo estipulado en el párrafo cuarto del artículo 44 del Convenio, y se revalorizaran por IPC.

- Además de estos complementos, los conceptos salariales procedentes de estructuras retributivas anteriores referidos a antigüedad y experiencia se integraran en el complemento de adaptación de Conceptos de Antigüedad / Experiencia.
- No obstante, en relación con la integración en el citado Complemento de adaptación de conceptos de antigüedad / experiencia del importe correspondiente al módulo del complemento de experiencia abonado durante 2008, la representación empresarial entiende que no corresponde tal integración, toda vez que el artículo 42 del Convenio Colectivo, donde viene regulado el citado Complemento de adaptación, señala que el mismo estará compuesto por el importe total resultante de la suma de las cantidades que por los conceptos mencionados se hubieran percibido a 31 de diciembre de 2007, por lo que en el no tendrían cabida los importes que se hubieran abonado en 2008, como es el caso analizado.

Igualmente, y de acuerdo a su petición, se entiende por cumplimentado el requisito contenido en la letra d) del apartado 2) del artículo 8 del citado Convenio Colectivo, donde se establece que la Comisión Mixta entenderá “de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio”.

CONSULTA 22

Empresa: ASPA – CAT (ASOCIACIÓN CATALANA DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN)

Artículo: Art. 43, Complemento “Ad personam”. Art. 47, Condiciones económicas para los años 2008,2009,2010,2011, Art.48, Cláusula de Revisión Salarial.

Fecha Resolución: 5 de junio de 2009.

RESUMEN CONSULTA

La empresa realiza una consulta sobre la obligatoriedad de la aplicación del IPC sobre las tablas del 2008 para el 2009, ya que observa que en el complemento *Ad personam* acumula una cantidad importante.

En una segunda cuestión preguntan sobre si la empresa debe de abonar dietas y kilometrajes a un trabajador que realiza servicios en el centro de trabajo de una empresa cliente argumentando que es su centro habitual de trabajo.

RESOLUCION:

De conformidad con los art. 47 y 48 del Convenio Colectivo, la empresa no podrá dejar de aplicar la subida anual de IPC que la propia Comisión Mixta establezca en aquellos conceptos retributivos que señala el Convenio Colectivo.

En relación con el Complemento *Ad personam* regulado en el art. 43, el Convenio establece que “*todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen , individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento*”. Igualmente, y por su especial aplicación en el caso que nos ocupa, señalar que este Complemento puede ser objeto de compensación y absorción con cargo a los incrementos que estos momentos se producen y futuros del salario base y pagas extraordinarias.

En el caso de la segunda cuestión sobre el derecho al devengo de dietas y kilómetros esta Comisión entiende que no puede emitir Resolución, por entender que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio, donde nada se establece para circunstancias como las reflejadas en su consulta.

En este sentido, señalar que los conflictos derivados del pago de dietas y kilometraje en los términos planteados en su consulta, no son exclusivos del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, sino que puede afectar a cualquier sector de la actividad.

CONSULTA 23

Empresa: TECNOLOGÍA EN PREVENCIÓN.S.L.U

Artículo: Art. 45.Complemento de responsabilidad.

Fecha Resolución: 5 de junio de 2009.

RESUMEN CONSULTA:

Se solicita a la Comisión Mixta aclarar la forma de pago del Complemento de Responsabilidad, perfectamente redactado en el Art. 45 del Convenio Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

RESOLUCION:

El artículo 45 del Convenio Colectivo establece para el Complemento de Responsabilidad lo siguiente: *“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 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”.

Siendo así, este complemento, con carácter general, como ya se ha señalado, debe abonarse si se cumplen los requisitos contenidos en el citado artículo.

Igualmente, se entiende por cumplimentado el requisito contenido en la letra d) del apartado 2) del artículo 8 del citado Convenio Colectivo, donde se establece que la Comisión Mixta entenderá “ de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio”

CONSULTA 24

Empresa: PREVENCIÓN OUTSOURCING, S.L

Artículo: Art 2.5, Condiciones más beneficiosas: Absorción y compensación. Art. 15, Jornada de trabajo.

Fecha Resolución: 5 de junio de 2009

RESUMEN CONSULTA:

Solicitan respuesta por escrito y de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 punto 2b y 2e de dicho convenio a las siguientes dudas :

- Si la empresa es la misma que se define en el artículo 2 del 1er Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, ¿se puede considerar que son convenios de ámbitos distintos?.
- Si la empresa dispone de un convenio propio vigente y tratándose de una empresa con actividad SPA, ¿es obligatoria la aplicación del Convenio de SPA? ¿La empresa debe de aplicarlo con carácter retroactivo? ¿A qué artículos del Convenio afectaría?

RESOLUCION:

En relación a la consulta planteada, esta Comisión entiende que no puede emitir Resolución, por entender que el objeto de la consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio.

En este sentido, señalar que los conflictos derivados de la aplicación de un Convenio u otro a un sector determinado, no son exclusivos del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, sino que pueden afectar a cualquier sector de actividad.

CONSULTA 25

Empresa: CENTRAL DE CONTROL MEDICO

Artículo: Art. 36, Descripción de los grupos profesionales. Art. 40, Salarios base y Complementos. Art. 41, Complemento por experiencia. Art. 43, Complemento “Ad personam”. Art 44, Complemento Diferencia Salarial. Art. 46, Plus de conducción de Unidad Móvil. Art. 47, Condiciones económicas para los años 2008, 2009, 2010, 2011. Art. 48, Cláusula de Revisión Salarial. Art. 49, Pagas extraordinarias. Art. 56, Seguro de vida.

Fecha Resolución: 10 de Julio de 2009

RESUMEN CONSULTA:

La empresa en cuestión realiza las siguientes cuestiones:

1. Art. 56. Seguro de vida: ¿si la empresa no contrata el seguro con una compañía, resulta obligada directamente al pago de las indemnizaciones?
2. Art. 49. Prorrato de pagas extraordinarias. ¿La empresa puede prorratear sin consentimiento de la representación legal de los trabajadores?
3. Art.49. Compensación por pagas devengadas. ¿Al pasar de un sistema de devengo anual (de Junio a Junio, de Diciembre a Diciembre y vacaciones de Julio a Julio), a uno semestral en el caso de las pagas extras y de Enero a Diciembre en el caso de las vacaciones), la empresa debe pagar las cantidades resultantes del doble devengo real (1/2 de navidad, 1/2 de Junio y 1/2 de vacaciones provenientes ya del año anterior en el caso de Junio y vacaciones y del doblete del año 2008 en el caso de la navidad?).
4. Art.44. Aplicación del criterio “diferencial”: ¿debe realizarse sobre la tabla de origen? (oficinas y despachos 2007 actualizar).
5. Art. 40, 47, 48. Masa salarial de referencia para el 2008. ¿La cantidad de partida es la que corresponde a la masa salarial de diciembre 2007 incluidos los atrasos por diferencia IPC que fueron pagados en Marzo de 2008? o ¿este incremento por diferencia de IPC 2007 no tiene ningún valor como punto de partida para el cálculo de la masa salarial a respetar en el año 2008?
6. Art. 40, 47, 48. Incremento IPC 2008. ¿No se incrementa el 2% sobre ninguna otra cantidad que no sea sobre salario base en cuya tabla ya esta incluida?.
7. Art. 36, 47 Disposición adicional primera. Equivalencias de categorías. ¿Debe realizarse según criterio monetarista, por equivalencias de salario, o debe realizarse conforme a la tabla siguiente?:

Convenio Oficinas y despachos	Convenio SPA
Oficial de primera	Técnico administrativo(5)
Oficial de segunda	Oficial administrativo(6)
Auxiliar	Auxiliar administrativo + 3 años (7)
Auxiliar de primera ocupación	Auxiliar administrativo – 3 años (8)
Mozo Peón	Mantenimiento y soporte (9)

8. Art.36 Funciones nivel 9. Mozo Peón / Mantenimiento y Soporte. ¿Qué tareas le corresponden exactamente?
9. Art 36. Funciones de supervisión. ¿Supone asunción de responsabilidades respecto a la tarea desarrollada por los supervisados?
10. Art. 41. Complemento por experiencia. Siendo el día 01/01/2008 día inhábil, ¿tienen derecho a cobrar el Complemento por Experiencia los trabajadores que se hayan incorporado el día 02/01/2008?, ¿y los que se hayan incorporado el día 08/01/2008? ¿El Complemento por experiencia se debe pagar también el año 2008 o es necesario que sea un año en blanco para los que tienen varios años a sus espaldas?
11. Art. 43 Complemento “Ad personam”. Al no existir tablas de incremento para el año 2008 para el Complemento “ Ad personam” y siendo un Complemento que sigue las vicisitudes del salario, ¿debe ser incrementado con el 2% correspondiente al año 2008 igual que lo ha sido la tabla salarial?

12. Art. 46 Plus conducción Unidad Móvil. ¿Se debe pagar incluso a los trabajadores (casos de médicos, DUES, y otros), a los que se les haya incluido la cláusula de conducción en el contrato, no siendo esa tarea de conducción para la que han sido contratados principalmente? Art 46. Categorías DUE . ¿Al no existir cuadro no reconocido de especialidades, se debe pagar como especialista a los que acrediten la relación de la formación conducente a la obtención de dicho título?

RESOLUCIÓN

En el caso de sus consultas, esta Comisión entiende:

1.- El empresario está obligado a otorgar, a su exclusivo cargo, un seguro de vida en los términos establecidos en el artículo 56 del Convenio Colectivo. En caso contrario, y ante la cuestión de si la empresa quedaría obligada directamente al pago de las indemnizaciones, esta Comisión entiende que no puede emitir resolución, toda vez que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio.

2.- El artículo 49.4 del Convenio establece que las dos pagas extras se podrán prorratear mensualmente en el ámbito de cada empresa, sin hacer ninguna referencia a que esto se realice o no previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

3.- En este caso, esta Comisión entiende que no puede emitir resolución, toda vez que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio.

4.- El complemento de diferencia salarial, tal y como establece el artículo 44 del Convenio Colectivo, está previsto “para los trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de los SPA, se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio”, y estará compuesto por “la diferencia retributiva existente en cómputo anual entre las tablas salariales correspondientes a salario base y pagas extras del presente Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos Convenios”.

Respecto a si el salario del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos debe estar actualizado o no, no corresponde a esta Comisión emitir resolución, toda vez que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio de los Servicios de Prevención Ajenos.

5.- La masa salarial es un factor que no opera en este Convenio Colectivo, ya que los incrementos retributivos no se calculan sobre la misma, sino sobre las tablas salariales que se publican anualmente en el BOE por parte de esta Comisión Mixta.

6.- Para el año 2008, las cantidades contempladas en el presente Convenio son las que efectivamente deben abonarse a los trabajadores, sin que exista ninguna cantidad sobre la que deba incrementarse el IPC.

No obstante, para el año 2009 y sucesivos, las cantidades que deberán ser objeto de revalorización de acuerdo al IPC, serán, además del salario base, el complemento por experiencia (artículo 41.8), el plus de conducción de unidad móvil (artículo 46, párrafo segundo), y el complemento de diferencia salarial (art. 44, párrafo tercero).

7.- La incorporación de un trabajador en un determinado Grupo y Nivel, se llevará a cabo siguiendo los criterios establecidos en el artículo 36 del Convenio, y dependerá de las funciones asignadas a cada uno de los puestos de trabajo, teniéndose en cuenta que estas funciones tienen “carácter enunciativo y no limitativo”(art. 34.1 del Convenio).

En cuanto a la equivalencia de categorías a la que hace referencia en su consulta entre el Convenio de Oficinas y Despachos y el Convenio de SPA, esta Comisión entiende que no puede emitir resolución, toda vez que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio.

8.- Las tareas que corresponden al Grupo III, Nivel 9, son las explicitadas en el artículo 36 del Convenio Colectivo, que señala que “*los trabajadores incluidos en este nivel realizan tareas sencillas, estando sujetos a instrucciones muy detalladas, y cuya ejecución requiere fundamentalmente del esfuerzo, atención o habilidades físicas o sociales, o la utilización de maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales. Están adscritos a este nivel 9 los siguientes puestos de trabajo de Mantenimiento y Soporte*”.

9.- En este caso, esta Comisión entiende que no puede emitir resolución, toda vez que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio.

10.- En el caso de esta cuestión, se reiteran las distintas posiciones de parte ya manifestadas por las representaciones empresarial y sindical en la Consulta nº 6 dirigida a esta Comisión, en los siguientes términos:

En el caso de la representación empresarial, se entiende que todos los trabajadores de los grupos profesionales II y III que estuvieran dados de alta en la empresa a 1 de enero de 2008, tendrán derecho a percibir el complemento por experiencia contemplado en el art. 41 del Convenio Colectivo, siendo su fecha de abono en 2009, (una vez cumplido el primer año de devengo, esto es, 2008). En ningún caso se entiende que la fecha de inicio del pago del primer multiplicador del Complemento de Experiencia sea el 1 de enero de 2008, y ello en estricta aplicación de lo establecido en el propio apartado 3 del artículo 41, que señala que *“en todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo”*.

En el caso de la representación sindical, se entiende que el art. 41.3 establece la fecha de devengo para todo trabajador que se encuentre de alta a partir de 1 de enero de 2008 y se computa con efectos a partir de esa fecha, ya que el último párrafo de este apartado en el que se indica *“En todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo”* es solo de aplicación a los trabajadores que no estén comprendidos en la situación descrita anteriormente. Por lo tanto, la fecha de inicio del pago del primer multiplicador del Complemento de Experiencia es a 1 de enero de 2008, correspondiendo cada 1 de enero de los años siguientes un nuevo multiplicador, para aquellos trabajadores que a 1 de enero de 2008 estaban de alta en las empresas afectadas por el Convenio.

Por otro lado, y en respuesta a la cuestión de si los trabajadores que se hubieran incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2008, tendrían derecho a cobrar el complemento por experiencia, esta Comisión, de forma conjunta entre ambas representaciones, empresarial y sindical, entiende que el citado complemento comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año siguiente a que el trabajador cause alta en la empresa. En este sentido, si el trabajador fuera dado de alta, por ejemplo, el 8 de enero de 2008, no comenzará a percibir el citado complemento hasta el año 2010, ya que el periodo de devengo será el año 2009.

11.- El Complemento *“Ad Personam”*, en estricta aplicación del artículo 43, y a diferencia de otros conceptos retributivos que sí se revalorizan en cada momento de acuerdo con el sistema general de revalorización salarial por IPC, no puede ser objeto de dicha revalorización, pero sí de compensación y absorción con cargo a los futuros incrementos del salario base y pagas extraordinarias.

12.- Como establece el artículo 46 del Convenio Colectivo, este plus de conducción de unidad móvil debe abonarse a los trabajadores que, sin estar contratados expresamente para desarrollar la actividad de conductor, sí la realicen de forma habitual.

En cuanto a la segunda cuestión comprendida en esta pregunta, esta Comisión entiende que no puede emitir resolución, toda vez que el objeto de su consulta supera la mera interpretación de los contenidos o preceptos del Convenio.

CONSULTA 26

Empresa: NOVAGES PREVENCIÓN

Artículo: 9- Inaplicación del régimen salarial del convenio en empresas con pérdidas económicas.

Fecha Resolución: 10 de julio de 2009

RESUMEN CONSULTA:

Solicitan a la Comisión Mixta la inaplicación salarial del Convenio Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

RESOLUCIÓN:

En relación a la consulta planteada, esta Comisión se reitera en la **resolución desestimatoria** de inaplicación del régimen salarial del Convenio para el ejercicio 2008, ya que su solicitud se realizó el 30 de enero de 2009, y en consecuencia fuera del plazo establecido en el artículo 9, en su apartado 4, que señala que:

“Para poder acogerse al sistema de inaplicación previsto, las empresas deberán comunicar, por escrito, a los representantes legales de los trabajadores, su intención de hacerlo en el plazo de 15 días a contar desde la publicación del convenio en el BOE, para el primer año de vigencia del convenio, y en transcurso del mes de enero de cada año para los sucesivos años de vigencia del Convenio, dando traslado asimismo de dicha comunicación a la comisión paritaria del convenio en el término de los cinco días siguientes a tal notificación”.

Si bien en su empresa, según su manifestación, no existe representación legal de los trabajadores, este plazo establecido en el artículo 9.4, según interpretación de la Comisión, se aplica a todas las empresas, tengan o no representación legal de los trabajadores, y por lo tanto, su solicitud de inaplicación del régimen salarial para el año 2008, debía haberse realizado en el plazo de los 20 días siguientes desde la publicación del Convenio en el BOE, el 11 de septiembre de 2008.

En cuanto al ejercicio 2009, esta Comisión entiende por cumplimentados los requisitos necesarios para la inaplicación del régimen salarial en dicho ejercicio, al haber remitido la empresa a esta Comisión la documentación solicitada en nuestra anterior comunicación de 15 de abril de 2009.

CONSULTA 29

Empresa: CONSECAS, S.A

Artículo: 41, 42.3, 43.

Fecha Resolución: 14 de octubre de 2009

RESUMEN DE LA CONSULTA:

La empresa en cuestión solicita a la Comisión Mixta emita resolución para las siguientes cuestiones.

¿Debe aparecer reflejado en nómina y por lo tanto lo deben cobrar a partir del 01/01/2009 los trabajadores que estuvieron dados de alta antes del 31/12/2007 inclusive esta fecha? ¿puede ser absorbido del complemento “ad personam”?

En relación a los trabajadores que cobran por encima de Convenio y por lo tanto tienen complemento “ad personam” en nómina, se les debe incrementar su salario bruto anual en el mismo porcentaje que se incrementa el salario mínimo de convenio.

RESOLUCIÓN :

1. En cuanto al complemento por experiencia, se reiteran las distintas posiciones de parte ya manifestadas por las representaciones empresarial y sindical en las Consultas nº 6 y 25 dirigidas a esta Comisión, en los siguientes términos :

- En el caso de la representación empresarial, se entiende que todos los trabajadores de los grupos profesionales II y III que estuvieran dados de alta en la empresa a 1 de enero de 2008, tendrán derecho a percibir el complemento por experiencia contemplado en el artículo 41 del Convenio Colectivo, siendo su fecha de abono en 2009 (una vez cumplido el primer año de devengo, esto es, 2008). En ningún caso se entiende que la fecha de inicio del pago del primer multiplicador del Complemento de Experiencia sea el 1 de enero de 2008, y ello en estricta aplicación de lo establecido en el propio apartado 3 del artículo 41, que señala que “en todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo”.
- En el caso de la representación sindical, se entiende que el artículo 41.3 establece la fecha de devengo para todo trabajador que se encuentre de alta a partir de 1 de enero de 2008 y se computa con efectos a partir de esa fecha, ya que el último párrafo de este apartado en el que se indica “En todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo” es solo de aplicación a los trabajadores que no estén comprendidos en la situación descrita anteriormente. Por lo tanto, la fecha de inicio de pago del primer multiplicador del Complemento de Experiencia es al 1 de enero de 2008, correspondiente cada 1 de Enero de los años siguientes un nuevo multiplicador, para aquellos trabajadores que a 1 de Enero de 2008 estaban de alta en las empresas afectadas por el Convenio.

Por otro lado, y en respuesta a la cuestión de si los trabajadores que se hubieran incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2008, tendrían derecho a cobrar el complemento por experiencia, esta Comisión, de forma conjunta entre ambas representaciones, empresarial y sindical, entiende que el citado complemento comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año siguiente al que el trabajador cause alta en la empresa. En este sentido, se el trabajador fuera dado de alta, por ejemplo, el 8 de enero de 2008, no comenzará a percibir el citado complemento hasta el año 2010, ya que el periodo de devengo será el año 2009.

No obstante, y de acuerdo a lo señalado en el artículo 42.3, si el trabajador viniera percibiendo el denominado Complemento de adaptación de conceptos antigüedad / experiencia, retribución que comprende los conceptos salariales procedentes de estructuras retributivas anteriores a la entrada en vigor del presente convenio referidos a conceptos de experiencia y antigüedad, este citado complemento “podrá ser absorbible y compensable por los importes que resulten de aplicación en el nuevo concepto de Complemento por Experiencia”.

2. En relación a la segunda cuestión planteada, señalar que se deberán aplicar las tablas salariales publicadas anualmente en el BOE por esta Comisión Mixta, y en el caso de que algún trabajador viniera percibiendo además el complemento ad personam, comprensivo de aquellas retribuciones y compensaciones que le trabajador tuviera reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, este complemento podrá ser objeto de compensación y absorción “ con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias”(artículo 43, último párrafo).

RESUMEN DE CONSULTA:

La empresa comunica y solicita a la Comisión Mixta la inaplicación del régimen salarial, después de poner en conocimiento a los trabajadores en una reunión celebrada el 19 de mayo de 2009, han acordado por mayoría, la

13

COMFIA-CCOO SEGUROS agrupación

Plaza de Cristino Martos, nº 4. 7ª Planta. 28015 Madrid – Tel. 91 540 92 64 / Fax: 91 548 28 10.

seguros@comfia.coo.es - www.comfia.info - www.comfia.net/seguros/

adherida a la **unión network international**



inaplicación de régimen salarial en los ejercicios 2008 y 2009, para así no perjudicar a la empresa y con ello los puestos de trabajo.

CONSULTA 32

Empresa: SOCIEDAD DE PREVENCIÓN IBERMUTUAMUR.

Artículo: 15.

Fecha Resolución: 14 de octubre de 2009

RESUMEN DE CONSULTA:

La Sección Sindical de CCOO en la empresa Sociedad de Prevención Ibermutuamur, expone que bajo acuerdo interno con la RLT, se pactó un incremento de 30 horas anuales que serían negociados en cada centro de trabajo teniendo en cuenta que la distribución de dicha jornada tendría como referencia las 8h y las 17h y, se acogía a lo estipulado en el art. 15 del Convenio Estatal.

La empresa entiende que dicho horario permite una hora de cierre que abarca hasta las 18h, por el margen de 60 minutos admitido en el apartado 15.6a) del Convenio Nacional, sin tener en cuenta la posibilidad de flexibilizar la media hora.

Por lo tanto se solicita a la Comisión Mixta se pronuncie sobre la interpretación, en relación con lo establecido en el apartado 6.a del art.15 del Vigente Convenio Colectivo sobre la posibilidad por parte del trabajador de aplicar la flexibilidad horaria de 30 minutos a la entrada o salida del horario de referencia.

RESOLUCIÓN

En relación a la consulta planteada, se pasan a exponer las distintas posiciones de parte de las representaciones empresarial y sindical, en los siguientes términos:

- En el caso de la representación empresarial, se entiende que el apartado 6.a) del artículo 15 del Convenio Colectivo, establece la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria entre la entrada y salida de hasta 30 minutos, pero siempre y cuando dicha flexibilidad "sea posible", como el propio artículo señala. En este sentido, la petición del trabajador para que se le aplique dicha flexibilidad, no supone su concesión automática por parte de la empresa, ya que la misma puede estar condicionada a distintos factores (organizativos, de producción, técnicos...), que no hagan posible su aprobación.

Por otro lado, y en lo que hace referencia al Acuerdo interno señalado en la consulta, esta representación entiende que no puede extender su interpretación a lo contenido en el mismo, toda vez que se superarían las competencias establecidas para la Comisión Mixta en el artículo 8 del Convenio Colectivo.

- La representación sindical en Comisión Mixta entiende que lo recogido por la Comisión Negociadora del Convenio de Prevención en su Acta nº 16 de 1 reunión mantenida el 7 de febrero de 2008 y que dice "..., pudiendo aplicar cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos **para el trabajador**", junto con el texto definitivo del Convenio no difiere del espíritu bajo el que fue negociado este derecho y del que nos vemos obligados a hacer un recordatorio del proceso que nos llevó a la consecución de los acuerdos en esta materia.

Teniendo en cuenta las necesidades planteadas por las patronales y en pos del acuerdo, la parte sindical concedimos un margen amplio a las empresas de 60 minutos en la hora de entrada y salida con respecto al horario de referencia. El desbloqueo en esta posición fue el que finalmente permitió establecer el derecho del trabajador a una flexibilidad de 30 minutos, en aras a una mejor conciliación de su vida personal y laboral. La aclaración realizada en el acta mencionada y que curiosamente aparece resaltada en negrita, nos da la razón en nuestra interpretación ya que incide en que es el trabajador quien tiene el derecho de aplicar o no dicha flexibilidad.

En cualquier caso, para determinar si es posible o no la aplicación de este derecho se deberá analizar cada caso concreto en el ámbito de la empresa sin que ello implique que por norma general el derecho a la aplicación de esta flexibilidad no sea del trabajador.

CONSULTA 34

Empresa: CENTRE ESPECIALITZAT PREVENCIÓ RISCO LABORALS,S.A

Artículo: 55.

Fecha Resolución: 14 de octubre de 2009

RESUMEN DE LA CONSULTA

La empresa en cuestión realiza las siguientes consultas :

1º En el art.55 del Convenio, se establece que en caso de baja médica por maternidad o incapacidad temporal, la empresa abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

2º La aplicación de este complemento de IT, hasta cubrir el 100% del salario real, se debe de efectuar única y exclusivamente sobre el salario mensual, o también deberá de aplicarse a la paga extraordinaria devengada durante la situación de IT?

RESOLUCIÓN

En relación a su consulta, esta Comisión, en interpretación del artículo 55 del Convenio Colectivo, entiende que cuando se señala que “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”, el término salario remite al conjunto de las retribuciones que tienen carácter salarial, y en consecuencia abarca también a las pagas extraordinarias.

No obstante, se recuerda el apartado 3 del citado artículo 55, en el sentido de que este complemento a cargo de la empresa “en ningún caso ... podrá suponer para el trabajador 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”.

CONSULTA 35

Empresa: MC SPA SOCIEDAD DE PREVENCIÓN,S.L.U

Artículo: Disposición Adicional Novena

Fecha Resolución: : 24 de noviembre de 2009

RESUMEN DE LA CONSULTA

La Sección Sindical CCOO , solicita a la Comisión Mixta de acuerdo con la Disposición Adicional Novena del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, aclare la aplicación o no de la LOPS en el sector.

RESOLUCIÓN

En relación a su consulta, esta Comisión entiende que la referencia que la Disposición Adicional Novena del Convenio Colectivo hace a la aplicación de la Ley 44/2003, no es una referencia genérica a todo su articulado, sino, como la propia Disposición señala, a las “prescripciones ... que resultaren de aplicación”.

Así, analizados los artículos 37 a 39 de la Ley 44/2003, sobre el “Desarrollo Profesional y Reconocimiento” de los profesionales sanitarios, de su contenido no se desprende que sea obligatoria su *aplicación automática* al conjunto de los SPA, toda vez que estas entidades especializadas, reguladas en la Ley 31/1995 y el RD 39/1997, si bien pueden llevar a cabo, entre otras, actividades relacionadas con la Vigilancia de la Salud, no por ello tienen necesariamente la condición de centros sanitarios, requisito que el artículo 38 establece para la aplicación de las normas relativas al desarrollo profesional de este personal.

No obstante lo anterior, si por el contrario se entendiese que los SPA tienen la naturaleza de centro sanitario privado, habría que tener en consideración además lo señalado en el apartado 2 del artículo 38, del que se deduce que para este tipo de centros no es obligatoria la implantación del sistema de desarrollo profesional, ya que su establecimiento se llevará a cabo “en la medida en que lo permita la capacidad de cada centro”.

En consecuencia, y aún en el supuesto de que estas entidades especializadas tuviesen la naturaleza de centros sanitarios privados, no corresponde a esta Comisión Mixta el establecer la obligación para las mismas, de fijar necesariamente una serie de procedimientos para el reconocimiento del desarrollo profesional y la carrera del personal sanitario, sino que

debe ser en el ámbito de cada empresa, y atendiendo a las características, ámbito de actuación y capacidad de cada una de ellas, donde se decida sobre la conveniencia o procedencia de aplicar los artículos de referencia.

CONSLTA 36

Empresa: SOCIEDAD DE PREVENCIÓN SOLIMAT

Artículo: No

Fecha Resolución: 24 de noviembre de 2009

RESUMEN DE LA CONSULTA

La empresa en cuestión a través de una de sus representantes sindicales, solicita a la Comisión Mixta que aclare la siguiente cuestión: Si la pareja de un trabajador de un Servicio de Prevención Ajeno, que este legalmente inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca, tiene la misma consideración que la figura de “cónyuge”, que sí viene reflejada en distintos artículos de nuestro convenio.

RESOLUCIÓN

En relación a su consulta, esta Comisión entiende que, sin perjuicio de un análisis más detallado de los casos concretos que pudieran surgir de la equiparación entre pareja de hecho y matrimonio en la aplicación del Convenio Colectivo de los SPA, las referencias que en el mismo se hacen a los cónyuges en matrimonio, se extienden a las parejas de hecho, siempre y cuando se acredite fehacientemente esta condición mediante certificación de la inscripción en el correspondiente Registro Oficial de parejas de hecho.

CONSULTA 37

Empresa: MC SPA SOCIEDAD DE PREVENCIÓN,S.L.U

Artículo: Disposición Adicional Novena

Fecha Resolución: 24 de noviembre de 2009

RESUMEN DE LA CONSULTA

La Sección Sindical UGT , solicita a la Comisión Mixta de acuerdo con la Disposición Adicional Novena del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, aclare la aplicación o no de la LOPS en el sector.

RESOLUCIÓN

En relación a su consulta, esta Comisión entiende que la referencia que la Disposición Adicional Novena del Convenio Colectivo hace a la aplicación de la Ley 44/2003, no es una referencia genérica a todo su articulado, sino, como la propia Disposición señala, a las “prescripciones ... que resultaren de aplicación”.

Así, analizados los artículos 37 a 39 de la Ley 44/2003, sobre el “Desarrollo Profesional y Reconocimiento” de los profesionales sanitarios, de su contenido no se desprende que sea obligatoria su *aplicación automática* al conjunto de los SPA, toda vez que estas entidades especializadas, reguladas en la Ley 31/1995 y el RD 39/1997, si bien pueden llevar a cabo, entre otras, actividades relacionadas con la Vigilancia de la Salud, no por ello tienen necesariamente la condición de centros sanitarios, requisito que el artículo 38 establece para la aplicación de las normas relativas al desarrollo profesional de este personal.

No obstante lo anterior, si por el contrario se entendiese que los SPA tienen la naturaleza de centro sanitario privado, habría que tener en consideración además lo señalado en el apartado 2 del artículo 38, del que se deduce que para este tipo de centros no es obligatoria la implantación del sistema de desarrollo profesional, ya que su establecimiento se llevará a cabo “en la medida en que lo permita la capacidad de cada centro”.

En consecuencia, y aún en el supuesto de que estas entidades especializadas tuviesen la naturaleza de centros sanitarios privados, no corresponde a esta Comisión Mixta el establecer la obligación para las mismas, de fijar necesariamente una serie de procedimientos para el reconocimiento del desarrollo profesional y la carrera del personal sanitario, sino que debe ser en el ámbito de cada empresa, y atendiendo a las características, ámbito de actuación y capacidad de cada una de ellas, donde se decida sobre la conveniencia o procedencia de aplicar los artículos de referencia.

CONSULTA Nº 39

Empresa: SERVICIO BALEAR DE PREVENCION

Artículo: ART. 47

Fecha Resolución: 21 DE ENERO DE 2010.

RESUMEN DE LA CONSULTA

La Empresa en cuestión plantea la siguiente duda :

Según entendemos y se recoge en el acuerdo “la aplicación de las reglas aquí pactadas, en ningún caso, dará lugar a devolución salarial por parte por parte de los trabajadores”, si bien, en el caso de que la tabla definitiva para 2009 sea inferior a la provisional, debido al ajuste por un IPC menor al estimado, rogamos nos indiquen el tipo de compensación que se puede aplicar.

RESOLUCIÓN

En relación a su consulta, esta Comisión entiende que la tabla de 2009 que figura en el Acuerdo, en la de 30 de marzo de 2009 firmado entre Comfia-CCOO.,Fes-UGT, ANEPA, Federación ASPA y ASPREM, es provisional a los efectos de que , una vez que se conozca el dato oficial del Índice de Precios al Consumo(IPC) del año 2009, deberá elaborarse una nueva tabla salarial, esta vez definitiva, en la que se tendrá en cuenta el exceso o el defecto sobre el 2% aplicado sobre esa tabla provisional.

En consecuencia, y sin perjuicio de aplicar lo establecido para el año 2010 en el párrafo cuarto del artículo 47 del Convenio Colectivo, la tabla definitiva del año 2009 se tendrán que elaborar únicamente a los efectos de aplicar sobre la misma la previsión del IPC para 2010, y ello de acuerdo a las reglas señaladas en el párrafo anterior, normas que, como ya se señalaba en el citado Acuerdo de 30 de marzo, en ningún caso darán lugar a devolución salarial por parte de los trabajadores. Por ello, no existe compensación a aplicar a los trabajadores.

CONSULTA Nº 40

Empresa: SERMECON,S.L

Artículo: ART. 47,3,44

Fecha Resolución: 21 DE ENERO DE 2010.

RESUMEN DE LA CONSULTA

Un delegado de la empresa SERMECON, S.L .plantea a la Comisión mixta Paritaria la siguiente consulta:

En enero de 2009, el servicio de prevención de riesgos laborales SERMECON,S.L. no realizó la correspondiente regulación de los conceptos económicos con respecto al Convenio de los Servicios de Prevención.

La regularización se produjo en abril de 2009 una vez firmadas las tablas salariales con incrementos de IPC para el año en curso.

1. ¿la empresa tiene obligación de regulación todas las nóminas con efectos retroactivos a enero 2009 con subida IPC?
2. ¿igualmente tienen la obligación de regularizar el año 2008?

Y el fundamento es el siguiente, el complemento de diferencia salarial , sólo aparece en los recibos de salarios, a partir de abril de 2009 y por lo tanto en 2009 no han sufrido subida de IPC como marca el art.44 convenio de los servicios de prevención .

RESOLUCIÓN

La Comisión Mixta emite la presente Resolución :

- Con independencia de la fecha en que hayan sido publicadas las tablas salariales, estas deberán aplicarse desde el 1 de enero del año en cuestión, en este caso, desde el 1 de enero de 2009, tal y como así se establece en el párrafo tercero del artículo 47 del Convenio Colectivo, que señala que para el año 2009 “inicialmente, con efecto de 1 de enero, Se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado,
- En el caso de la segunda cuestión, señalar que el art.3 del Convenio Colectivo establece que el mismo entraba en vigor el 1 de julio de 2008, y ello sin perjuicio de que las tablas salariales para el citado año tuviesen carácter retroactivo, entrando en vigor el 1 de enero de 2008.
En este sentido señalar que para adaptarse a las estructuras fijadas, así como para abonar los atrasos derivados de la aplicación retroactiva con efectos de 1 de enero de las tablas salariales correspondientes al año 2008, La Disposición Transitoria Segunda del Convenio, establecía como fecha límite para las empresas afectadas, el 31 de diciembre de 2008.
- En referencia al Complemento de Diferencia Salarial, señalar que el mismo es de aplicación a los

trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio, y sus importes son efectivamente objeto de revalorización salarial por IPC, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de Convenio Colectivo.

CONSULTA N° 41

Empresa: no definida

Artículo: ART. 50 Dietas y Gastos de Locomoción

Fecha Resolución:: 21 DE ENERO DE 2010.

RESUMEN DE LA CONSULTA

La cuestión que se solicita a la Comisión Mixta consiste en aclarar lo dicho en el artículo 50 del Convenio respecto a la normativa tributaria de dietas y gastos de locomoción cada año de vigencia del convenio, planteándose la siguiente cuestión: La cantidad de 0.19 euros por kilómetro recorrido es la establecida para el año 2010.

RESOLUCIÓN

En relación a la consulta planteada, la Comisión Mixta señala que conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo y el artículo 9.2 b) del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el importe asignado para gastos de locomoción, y en consecuencia de aplicación al Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, es en la actualidad de 0,19 euros por Kilómetro recorrido.

CONSULTA N° 45

Empresa: GESTORES DE PREVENCIÓN,S.L

Artículo: ART. 16 (párrafo 4). Trabajo a Turnos y Trabajo Nocturno

Fecha Resolución: 12 de Mayo de 2010.

RESUMEN DE LA CONSULTA

Solicitan aclaración del art. 16 ya que entienden que existe una errata que les esta causando problemas.

En el art. 16 párrafo 4, se expone que salvo que los trabajadores hubieran sido contratados específicamente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, el trabajo realizado en **festividades** tendrá una compensación económica equivalente, como mínimo, a un 15 por 100 del salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los días **24 de diciembre** y 1 de enero, y debería decir de los días **25 de diciembre** y 1 de enero festividades a las que entendemos se refiere.

RESOLUCIÓN

En el caso de la consulta realizada, esta Comisión Mixta le señala que, de conformidad con el artículo 16.4) del Convenio Colectivo, debe entenderse que las festividades a las que se hace referencia en el mismo, son el 25 de diciembre y el 1 de enero.

En relación a esta consulta, la Comisión Mixta señala que deberá modificarse el contenido del citado artículo en el II Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

CONSULTA N° 46

Empresa: SPASS S.L

Artículo: Art. 43. Complemento Ad personam

Fecha Resolución: 12 de Mayo de 2010.

RESUMEN DE LA CONSULTA

La empresa en cuestión solicita a la Comisión Mixta la siguiente aclaración respecto al Complemento Ad personam.

En dicha empresa gran parte de los trabajadores, percibían en concepto de salario base, cantidades superiores a las que el nuevo convenio establece. En base a ello y a la definición establecida en el Convenio en su artículo 43 del Complemento Ad personam, esta empresa integró las diferencias entre las cantidades correspondientes a salario base en el mencionado Complemento Ad personam, a efectos de regularizar la diferencia existente.

Existiendo dudas sobre si le aplicación de las mencionadas diferencias han de efectuarse en el Complemento Ad personam o en el diferencia salarial. Ante dicha duda solicitan a dicha Comisión aclaración al respecto.

RESOLUCIÓN

En el caso de la consulta realizada, esta Comisión Mixta le señala que el Convenio Colectivo establece las siguientes pautas en relación con los Complementos Ad Personam y de Diferencia Salarial a los que hacen referencia en su consulta:

En el caso del Complemento Ad Personam el Convenio establece que todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento. No obstante, a los efectos de conformación del Complemento Ad Personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o de calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran hasta la fecha.

Como excepción a la norma descrita en el párrafo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente Convenio, la diferencia retributiva existente en cómputo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras del presente Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios, les serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual denominado de Diferencia Salarial, cuyas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo estipulado en el párrafo cuarto del artículo 44 del Convenio, y se revalorizarán por IPC.

CONSULTA Nº 47

Empresa: DELEGADO DE PERSONAL DE FES/UGT EN LA EMPRESA SPASS S.L.

Artículo: Art. 41 Complemento por experiencia, 44 Complemento Diferencia salarial, 47 Condiciones económicas para los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

Fecha Resolución: 12 de Mayo de 2010.

RESUMEN DE LA CONSULTA

Dicha empresa solicita las diferentes cuestiones en cuanto a la correcta aplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 41. Complemento por experiencia, la empresa descuenta dicho complemento de la base salarial, no existiendo complemento alguno por antigüedad o experiencia anterior a la entrada en vigor de convenio.

A fecha actual, a aquellos trabajadores que aún no se les había incorporado dicho complemento, se les descuenta directamente del complemento “ Ad personam” mal aplicado a la entrada en vigor de dicho convenio.

Artículo 44. Complemento Diferencia Salarial, antes de la entrada en vigor del convenio el salario base era superior a la base salarial de las tablas del convenio, estableciendo la empresa que dicha diferencia es complemento “Ad personam” .

Artículo 47. Conducciones económicas para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, la empresa no aplica los incrementos salariales establecidos para los años 2009 y 2010 definidos en las tablas salariales definidas :

- Tablas salariales 2009 – 2010 (BOE 136, 05/06/2009)
- Tablas salariales 2008 – 2009 (BOE 52 , 01/03/2010)

Considerando que la transcripción que realiza la dirección de la empresa de estos conceptos no se ajustan al Convenio Sectorial. Por lo tanto solicitan a la Comisión Mixta aclaración al respecto.

RESOLUCIÓN

En el caso de la consulta realizada, esta Comisión Mixta le señala que el Convenio Colectivo establece las siguientes pautas en relación con los Complementos Ad Personam, de Diferencia Salarial y de Experiencia a los que hacen referencia en su consulta:

En el caso del Complemento Ad Personam el Convenio establece que todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual a través de dicho complemento. No obstante, a los efectos de conformación del Complemento Ad Personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o de calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran hasta la fecha.

Como excepción a la norma descrita en el párrafo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores

a las del presente Convenio, la diferencia retributiva existente en computo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras del presente Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios, les serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual denominado de Diferencia Salarial, cuyas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo estipulado en el párrafo cuarto del artículo 44 del Convenio, y se revalorizarán por IPC.

En relación al Complemento por Experiencia, esta Comisión señala que la finalidad del mismo era retribuir los conocimientos adquiridos a través de la experiencia de los grupos profesionales II y III, debiendo quedar definitivamente extinguidos aquellos complementos que, procedentes de estructuras retributivas anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se refiriesen a conceptos de antigüedad, experiencia y similares. Los importes que se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor de este Convenio, debían integrarse en el denominado Complemento de Adaptación de Antigüedad / Experiencia (CAAE), regulado en el artículo 42, y los mismos podían ser objeto de compensación y absorción por los importes que resultasen de aplicación en el nuevo Complemento por Experiencia. En consecuencia, y toda vez que la tendencia pretendida en el Convenio es la desaparición del CAAE con cargo al nuevo Complemento por Experiencia, no se puede entender como adecuada la compensación y absorción de este último con cargo a otros Complementos contemplados en el presente Convenio Colectivo, y en particular el Complemento Ad Personam, que según lo regulado en el último párrafo del artículo 43, sólo puede ser compensable y absorbible con cargo a los incrementos futuros del salario base pagas extraordinarias. Finalmente y en relación a la aplicación del artículo 47 del Convenio Colectivo, señalar que las tablas salariales elaboradas por la Comisión Mixta de acuerdo al mandato contenido en el último párrafo del citado artículo, deberán aplicarse desde el 1 de enero del año en cuestión, en este caso, desde el 1 de enero de 2009 y desde el 1 de enero de 2010, tal y como así se establece en los párrafos tercero y cuarto del artículo 47, que señalan que para los años 2009 y 2010, “inicialmente, con efecto de 1 de enero, ... se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, ...”.