

Counicado conjubto Comfia CCOO, CES UGT

Resumen de contenidos del preacuerdo de convenio de Servicios de Prevención Ajenos

El acuerdo que se alcanzó el 20 de diciembre de 2.007, ha servido de referencia para lograr el objetivo que nos marcamos las partes en aquel momento, y ha facilitado alcanzar el definitivo acuerdo que ahora anunciamos y del que destacamos los siguientes aspectos:

- Vigencia de 4 años (2.008-2.011), y aplicación en todas las empresas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos o que presten servicio como tales en virtud de la actividad regulada en el Art. 20 del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
- Este Convenio en su conjunto tiene carácter de norma mínima para los convenios de empresa, para convenios de ámbito superior al de empresa y para cualquier pacto colectivo, los cuales no podrán establecer condiciones inferiores a las previstas en él.
- La jornada en cómputo anual será de 1.780 horas para 2.008, 1.760 h. para 2.009, 1.740 h. para 2.010 y 1.710 h. para 2.011. Por disposición adicional se establece que la jornada en año 2.012 será de 1.700 horas. Se respetan en cada empresa las jornadas inferiores que a 31 de diciembre de 2.007 vengán establecidas en convenios sectoriales y convenios o acuerdos colectivos de empresa. Los calendarios anuales de distribución horaria se confeccionarán previa audiencia con los representantes de los trabajadores.
- Con carácter general se establece la jornada partida de lunes a viernes, con horas de referencia de entrada y salida de 8.00 a 18,00, con un margen de 60 minutos a establecer por la empresa y con 30 minutos de flexibilidad a decidir por parte del trabajador. Se puede establecer también jornada continuada de lunes a viernes, con entrada y salida de 8 a 15 h. respectivamente, con el mismo margen y flexibilidad descrito anteriormente.
- Se respetarán las jornadas continuadas vigentes antes de la entrada en vigor del presente convenio. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 10 años, mayores de 65 años o familiares con discapacidad o dependencia tendrán derecho preferente para pasar de jornada partida a continuada siempre que ambas coexistan en la empresa.
- Se regulan los turnos de trabajo, que han de establecerse con una antelación mínima de 60 días. Se fijan compensaciones del 20% del salario base para turnos rotatorios, 15% para nocturnos y 40% para las noches del 25 de diciembre y 1 de enero.
- El personal afectado por este convenio tendrá 23 días laborables de vacaciones, con posibilidad de fraccionarlas en tres periodos. Los trabajadores que cumplan 60 años o más hasta 65 verán incrementadas sus vacaciones en 2 días laborables de 60 a 62 años y en 4 días laborables de 63 a 65 años, siempre y cuando acrediten una antigüedad de 7 años en la empresa.
- En materia de vacaciones, permiso y excedencias se han incorporado las mejoras establecidas por la Ley de Igualdad, extendiendo la posibilidad de excedencia voluntaria a los casos de tramitación de adopciones internacionales, realización de estudios relacionados con el cometido profesional y necesidad de tratamiento médico o rehabilitaciones no comprendidas en una situación de incapacidad temporal.
- Se crea un Sistema de Clasificación Profesional específico para los Servicios de Prevención Ajenos, con base técnica y jurídica, que se concreta con la creación de grupos y niveles. Para el grupo se describen las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación, y para el nivel, básicamente, la retribución a aplicar.
- Se crean tres grupos profesionales (I, II y III) y 10 niveles retributivos (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9). Al final del documento encontraréis la tabla de clasificación profesional, que con

carácter enunciativo y no limitativo, establece los distintos cometidos laborales desarrollados en el seno de las empresas afectadas por este Convenio.

- Además, por disposición adicional, se constituye una comisión que trate sobre el desarrollo de los acuerdos de Bolonia y la adaptación de la ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias.
- Se establece una estructura retributiva por los siguientes conceptos: Sueldo Base por nivel retributivo, Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación a Conceptos Antigüedad/Experiencia, Complemento Ad personam, Complemento Diferencia Salarial, Plus de Responsabilidad y Plus de Unidad Móvil.
- Las retribuciones que los trabajadores vinieran percibiendo en cuantía global superior a las que se establecen en el presente convenio, se consideran más beneficiosas y se mantendrán reconocidas a través de los conceptos retributivos denominados Complemento Ad personam y Complemento de Diferencia Salarial.
- El complemento de Experiencia se aplicará a los trabajadores incluidos en los niveles retributivos 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9. Se abonará en 14 mensualidades y su importe se obtiene de calcular la diferencia en computo anual en la tabla de salarios entre el salario de un nivel y el del nivel inmediatamente superior dividida entre 10. El motivo de dividir la diferencia entre 10 se debe a que esta operación se efectúa durante diez años, plazo tras el cual se equiparan los salarios tabla en computo anual entre un nivel y su superior.
- Se crean dos pluses funcionales que compensan la responsabilidad de coordinar temporalmente equipos de trabajo y la conducción de unidades móviles siempre y cuando no sea esta la función objeto de la contratación. Todos estos pluses experimentarán la misma evolución de los incrementos porcentuales del IPC.
- Siguiendo las pautas fijadas en el pacto firmado el 20 de diciembre, se establece el importe bruto anual de cada nivel retributivo para el año 2.008 con un incremento del 2% y la actualización a 1 de enero de 2.009 del IPC correspondiente. Además se establece la necesidad de alcanzar durante la vigencia del convenio, el 90% de la diferencia existente entre el salario mencionado anteriormente con el resultante de aplicar a la tabla de referencia sindical, también reflejada en dicho pacto, las actualizaciones correspondiente al IPC de cada año.
- Para facilitar la transición económica según lo acordado el 20 de Diciembre, se establece que el mayor porcentaje de integración se producirá durante los años 2.010 (el 40%) y 2.011 (el 60%). Por disposición Adicional, este convenio regula que se alcanzara el 100% de la diferencia mencionada durante el año 2.012.
- El convenio establece las condiciones económicas para los cuatro años de vigencia; la cláusula de revisión salarial; las dos pagas extraordinarias; dietas y gastos de locomoción; ayuda económica para los casos de traslado, uniforme y prendas de trabajo y anticipos.
- Al final del documento, aparece la tabla de salarios para el año 2.008.
- Se arbitran compensaciones e indemnizaciones para los casos de traslados y movilidad geográfica y se pactan garantías en los procesos tanto colectivos como individuales con especial regulación a los casos de embarazo, lactancia y violencia de género.
- En materia de Igualdad se acuerda la creación de una comisión que entre otras tendrá funciones de asesoramiento a las empresas; mediación y en caso de sometimiento expreso, de arbitraje; seguimiento en la elaboración de planes; estudio de la situación en el sector y elaboración de estudios técnicos. Además se delimitan ámbitos de acciones y políticas tendentes a la igualdad, se plantean líneas de actuación contra el acoso sexual y se acuerdan derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Sobre Salud Laboral se establecen obligaciones para la vigilancia de la salud, mantenimiento y utilización de equipos de protección, formación, protección a la maternidad. Se plantea la posibilidad de crear comités estatales de seguridad y salud para mejorar la eficacia en la coordinación de la Salud en las empresas. Se crea una Comisión Sectorial Paritaria que canalizará las iniciativas sobre salud laboral, entre otras funciones.

- Se da gran importancia a la formación dotándola de un tiempo mínimo de 20 horas por trabajador de las cuales 10 serán dentro del cómputo anual de jornada, se trata de la financiación y también se crea una Comisión Sectorial de Formación con el objetivo de dar entidad sectorial a la prevención de cara al Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo.
- Se abre un capítulo sobre Responsabilidad Social Empresarial en el que se definen líneas de actuación de las empresas para contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio, haciendo especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales y no colaboración con Sociedades que conculquen derechos humanos y el fomento a la aplicación extensiva de prevención de riesgos laborales.
- En Derechos Sindicales, se reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores en las empresas y como interlocutores válidos. Se adoptan medidas fundamentales para el desarrollo sindical en las empresas tales como la reducción a 200 del número de trabajadores necesarios para la atribución de los derechos activos de los delegados, que garantiza la LOLS; la creación de bolsas de horas sindicales con el fin de rentabilizar el tiempo de trabajo sindical en el seno de las Secciones Sindicales; se garantiza la utilización de las herramientas telemáticas por parte de las Secciones Sindicales con la disposición de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a los trabajadores y se preserva el desarrollo profesional de los representantes de los trabajadores.
- Se establece la posibilidad de crear una comisión negociadora denominada Comisión Sindical Intercentros, para instrumentalizar la negociación colectiva en las empresas. La creación de esta Comisión es potestad de las Secciones Sindicales que sumen la mayoría de la RLT en las empresas, quienes designarán a los miembros de la citada Comisión de entre los representantes de los trabajadores, delegados LOLS y secretarios generales de dichas Secciones. Cada Representación estará presente en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa.
- En el capítulo de Beneficios sociales se establece un seguro cubriendo los riesgos de muerte e incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. El capital asegurado para los años 2.008 y 2.009 será de 16.500 y para los años 2.010 y 2.011 de 18.000 , con doble indemnización en caso de muerte por accidente, en ambos casos.
- Además las empresas asegurarán la responsabilidad civil derivada de la actividad profesional de los trabajadores que desarrollen funciones de personal sanitario o personal técnico prevencionista por un mínimo de cobertura de 25.000 , siempre que la cobertura no se halle ya incluida en una póliza colectiva de empresa. En la cobertura se incluye la defensa jurídica, y cubrirá al trabajador aunque este ya no pertenezca a la plantilla de la empresa al declararse la responsabilidad.
- Se encomienda a la Comisión Mixta, en un plazo máximo de 24 meses, 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 los trabajadores complementar sus pensiones públicas, respetando las expectativas de derechos derivados de planes de pensiones o seguros colectivos que ostentan algunos trabajadores del sector.
- Por último las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, para cuantas cuestiones litigiosas pueden suscitarse a consecuencia de la aplicación e interpretación del mismo.

Tras la publicación del R.D. de junio de 2005, en el que se establecía la segregación de la actividad de la Prevención que hasta aquel momento ejercían las MATEPSS, el principal objetivo que nos marcamos UGT y CCOO fue la homogenización de las condiciones laborales de los distintos Convenios existentes en aquel entonces en el Sector. Dicha homogenización se ha conseguido con este Convenio, y es el principal valor del mismo.

UGT y CCOO estamos convencidos de haber superado con éxito el problema porque, entre la vigencia del convenio y el primer año del siguiente, se produce la convergencia total de todos los colectivos.

El resumen de todo lo relacionado en este escrito es que nos encontramos con una norma que finalmente consigue una reducción de jornada de no menos de 87 horas en computo anual; que establece una clasificación profesional adaptada a las necesidades específicas del sector, con una base técnica y jurídica que permite que las reclamaciones prosperen ante la justicia; que adapta las tablas salariales a las de los colectivos que mejores condiciones tenían, sin que estos pierdan los incrementos correspondientes.

Este Sector, y su Convenio, necesita de la negociación colectiva para su desarrollo y los derechos sindicales acordados son la herramienta para que los trabajadores se organicen sindicalmente con eficacia, contando con los medios necesarios.

Nos dotamos de una estructura salarial reconocible y homologada, de equiparación progresiva y que permite al trabajador saber lo que cobra, por qué lo cobra y cómo funcionan los incrementos.

El bloque de acuerdos relativos a la integración de la mujer en la empresa en todas sus vertientes, sitúa a este convenio entre los más avanzados de los que están vigentes.

La creación de las diversas comisiones asegura la actualización constante del convenio además de su vigilancia e interpretación por parte de la comisión Mixta.

Pese a que el sindicato ELA suscribió la constitución de la mesa, y presentó una plataforma absolutamente alejada de la realidad, no ha vuelto a aparecer en ninguna de las reuniones habidas en este proceso negociador. A las Federaciones FES-UGT y Comfia-CC.OO., esta actitud nos parece una dejación inaceptable de sus responsabilidades para con sus afiliados y representados.

Por último, informaros que la firma del convenio está prevista para el día 17 de julio a las 10:30h.

7 de Julio de 2.008

TABLAS SALARIALES PARA EL 2008

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	FUNCIONES POR NIVEL	SALARIO BASE ANUAL 2008 (14 PAGAS)
I	0	Jefe Superior de Área / Responsable Territorial	27.540
	1	Médico Especialista en Medicina del Trabajo	24.480
	2	Médicos Otras Especialidades vía MIR	21.420
II	3	Técnico Superior P.R.L.	18.360
		Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR)	
		Títulos de Grado (Licenciados)	
	4	Enfermero General (Diplomado Universitario-grado)	17.340
		Enfermeros diplomados Empresa	
		Diplomado Universitario	
	5	Ciclo Formativo F.P. grado Superior	16.320
		Técnico Nivel Intermedio	
		Técnico Administrativo	
	6	Ciclo Formativo F.P. grado Medio	15.300
		Auxiliar Sanitario + 2 años	
		Técnico P.R.L. Nivel Básico + 2 años	
Oficial Administrativo			
III	7	Auxiliar Sanitario 2 años	13.770
		Auxiliar Administrativo + 3 años	

		Técnico P.R.L. Nivel Básico 2 años	
		Comerciales	
	8	Auxiliar Administrativo 3 años	12.240
		Conductor de Unidad Móvil	
	9	Mantenimiento y Soporte	11.220

Fecha artículo: 2008-07-07 14:17:31 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/11088.html>

**Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.
 Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.
 © 1998-2006 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>**