



**BORRADOR DE LA PLATAFORMA PARA EL  
CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS  
SERVICIOS Y SOCIEDADES DE PREVENCIÓN**

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1º. Ámbito funcional y personal de aplicación.**

El presente Convenio General será de aplicación a las relaciones laborales de los Servicios y Sociedades de Prevención.

#### *Exclusiones:*

1.El presente Convenio General no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1 nº 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por R. Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (TRET).

2.Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R. D. 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el presente Convenio General les sea aplicable.

#### **Artículo 2º. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

#### **Artículo 3º. Ámbito temporal.**

##### 1. *Duración*

La duración general del presente Convenio será de tres años, desde 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.

##### 2. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

##### 3. *Prórroga y Denuncias.*

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, 31 de diciembre de 2009, el Convenio General se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al art. 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

#### **Artículo 4º. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.**

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio General, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.
2. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o accionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.
3. Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

#### **Artículo 5º. 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 si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

#### **Artículo 6º. Coordinación normativa.**

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

#### **Artículo 7º. Articulación de la negociación colectiva.**

1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del TRET, se establecen a continuación las pautas o criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en el Sector.
2. Como regla general, las regulaciones contenidas en el presente Convenio General tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación. En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión.

3. En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza. En todo caso tienen esta consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores, el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, la ordenación jurídica de faltas y sanciones, las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y movilidad geográfica.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y EFICIENCIA

#### Artículo 8º. Organización del trabajo

1. La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del Sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

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

2. Cuando dos o más empresas afectadas por este Convenio se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas a cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada Empresa su propia personalidad jurídica.

#### Artículo 9º. Productividad, calidad y eficiencia.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los siguientes extremos y criterios, a considerar, en su caso:

a) Objetivos a alcanzar:

- Elevar la competitividad, la rentabilidad de las Empresas y la calidad en la prestación de servicios.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

b) Principales factores que inciden sobre la productividad:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

c) Instrumentos y criterios a considerar, entre otros:

- Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
- Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.

- Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
  - Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.
  - Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
- d) Criterios para la implantación de eventuales planes de mejora de productividad y calidad:
- Información previa a los representantes de los trabajadores.
  - Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
  - Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

### CAPÍTULO III

#### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### SECCIÓN 1ª PRINCIPIOS Y ASPECTOS BÁSICOS

##### Artículo 10º. Principios Generales.

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.

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

1. 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 los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

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

1. Los trabajadores de 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.

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

3. 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 4 anterior.

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

5. 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 11º. Aspectos básicos para la clasificación.

### 1. Grupo Profesional.

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

### 2.- Elementos que definen los Grupos Profesionales.

1.1. 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 compañeros pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

1.2. Titulaciones.

1.3. El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en las empresas afectadas por el presente Convenio y se agrupan a efectos operativos en dos Áreas profesionales:

A. Gestión: Actividades de gestión en servicios de carácter general.

B. Técnica y Sanitaria: Actividades propias de los Servicios y Sociedades de Prevención.

3. 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 Capítulo VI.

#### **4.- Sistema de Clasificación Profesional.**

4.1. La inclusión del trabajador dentro de cada Grupo Profesional será el resultado de la pertenencia a una de las Áreas citadas, de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

4.2 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 0.
- Grupo I.
- Grupo II.
- Grupo III.
- Grupo IV.

## **SECCIÓN 2ª. ÁREA DE GESTIÓN**

### **Artículo 12º. Descripción.**

#### **1. Grupo Profesional 0.**

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

## **2. Grupo Profesional I**

Criterios generales.- Los trabajadores pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

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

Formación.- Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de Grado Medio.

Niveles retributivos.- A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 1, 2 y 3 (Anexo I).

## **3. Grupo Profesional II**

Criterios generales.- Los trabajadores pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Empresa.

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

Niveles retributivos.- A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5 y 6 (Anexo I).

## **1. Grupo Profesional III**

Criterios generales.- Los trabajadores pertenecientes a este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

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

Niveles retributivos.- A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 7 y 8 (Anexo I).

## **2. Grupo Profesional IV**

Criterios generales.- Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la Empresa, carentes de la formación y experiencia necesaria en el sector, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este Grupo Profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de un año, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al Grupo Profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

**Formación.-** Los trabajadores incluidos en este Grupo recibirán en el transcurso del tiempo de permanencia en este grupo y dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 30 horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el art. 20 del presente Convenio. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del Sector. El Plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este Grupo.

**Niveles retributivos.-** A efectos retributivos se encuentran comprendidos en el Nivel 9. (Anexo I).

### **SECCIÓN 3ª ÁREA TÉCNICA Y SANITARIA**

#### **Artículo 13º. Descripción.**

##### **1. Grupo Profesional 0**

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

##### **2. Grupo Profesional I.**

**Criterios generales.-** Integran este Grupo Profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado superior, o de grado medio con la formación adicional reglada y reconocida por el Ministerio de Educación como de "especialidad", y para cuyo desempeño cuentan con responsabilidad y supervisión en el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado.

**Niveles retributivos.-** A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 1, 2 y 3 (Anexo II).

### **3. Grupo Profesional II.**

Criterios generales.- Integran este Grupo Profesional aquellos puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado medio, titulación técnica en prevención de riesgos laborales, titulación de formación profesional de grado superior o medio y aquellas otras en las que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones, requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos.

Niveles Retributivos.- A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5, 6 (Anexo II).

### **4. Grupo Profesional III.**

Criterios generales.- Integran este Grupo Profesional todos los puestos que lleven a cabo actividades que requieran conocimientos básicos o de cierta especialización, con seguimiento de instrucciones detalladas o actividades básicas, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Niveles retributivos.- A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 7 y 8 (Anexo II).

### **5. Grupo Profesional IV.**

Criterios generales.- Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la Empresa, carentes de la formación y experiencia necesaria en el sector, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector. Transcurrido el tiempo de permanencia en este Grupo Profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de un año, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al Grupo Profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

*Niveles retributivos.*- A efectos retributivos se encuentran comprendidos en el Nivel 9. (Anexo I).

## **SECCIÓN 4ª.**

### **Artículo 14º. Movilidad Funcional**

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio General, 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 en cada momento por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.
4. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un Grupo Profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un Grupo Profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
5. El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del Grupo Profesional en el que esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. 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. Los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, fueran inhabilitados, serán destinados a realizar otras actividades, compatibles con su formación, 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.

## **SECCIÓN 5ª**

### **Artículo 15º. Plantilla**

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, en cada Empresa se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el Convenio General establece, las mismas no deben suponer para las Empresas la obligación de incorporar en su organización todos y cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el Convenio se regulan.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la Empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como, en su caso, y con carácter previo a su ejecución, a efectos de informe, de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

### **Artículo 16º. Período de prueba**

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos de trabajo a cubrir, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los períodos que a continuación se señalan:

Grupo Profesional 0	12 meses
Grupo Profesional I	6 meses
Grupo Profesional II	3 meses
Grupo Profesional III	1 mes
Grupo Profesional IV	15 días

Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad que pudieran afectar al empleado/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

### **Artículo 17º. Cese voluntario**

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso en función del Grupo Profesional asignado:

Grupos Profesionales 0, I y II:	1 mes
Grupos Profesionales III y IV:	15 días

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

Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, el empleado no percibirá la parte del salario mensual ordinario correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

## **SECCIÓN 6ª**

### **Artículo 18º. Ascensos y Promociones**

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

1. Conforme a lo dispuesto en el art. 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.
2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre Grupos Profesionales son los siguientes:

Al Grupo Profesional III: Por concurso-oposición. Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el Grupo Profesional IV.

Al Grupo Profesional II: Por concurso-oposición. Como excepción, por libre designación cuando se trate de puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva. Tales circunstancias del puesto se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

Al Grupo Profesional 0 y I: Libre designación.

- 3.1. Cuando proceda el concurso-oposición, la Empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto de concurso oposición, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las características de los mismos, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la Empresa, que no podrá ser superior a 3 años.

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. Los Tribunales Calificadores para los concursos-oposiciones que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por los siguientes miembros:

Presidente (nombrado por la Empresa).

Secretario (nombrado por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

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

4. La promoción entre los niveles retributivos de los Grupos Profesionales II y III vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.

Años de experiencia en el nivel de procedencia.

Desarrollo y competencia profesional.

Adecuación al puesto.

Realización de funciones análogas.

- 4.1. La promoción entre niveles se realizará conforme a los criterios objetivos que han quedado enunciados, siguiendo pautas de transparencia en su aplicación y

procediendo a dar cuenta a la representación legal de los trabajadores de las promociones producidas y los criterios valorados para las mismas.

4.2. En cualquier caso, cada dos años saldrán a concurso, como mínimo, las siguientes plazas por Nivel:

Nivel 6. La Empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al cinco por ciento de los empleados existentes en este Nivel. Podrán optar por concurso oposición a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores.

Nivel 5. La Empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al cinco por ciento de los empleados existentes en este Nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de Nivel 6.

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

6. Con carácter anual la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en el ámbito de empresa.



## CAPÍTULO IV

### FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 19°. Principios generales

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

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

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

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de 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 al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de 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.

#### Artículo 20°. Tiempo de formación

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada Empresa, en términos de media por empleado, se hubiera alcanzado una media de 20 horas anuales de formación, se garantice la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.

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.

1. 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.

2. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio General, 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.

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

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

#### **Artículo 21º. Financiación**

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

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, a través de la suscripción de los correspondientes Contratos Programa, en los términos de la normativa reguladora de tales Contratos y de las convocatorias que la desarrollen.

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 22º. Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua**

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente Convenio, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación constituida al amparo del III Acuerdo Sectorial Estatal vigente sobre la materia, así como cualquier otro órgano paritario que pueda crearse en materia de formación derivado de posibles futuros Acuerdos y/o convocatorias que pudieran generarse, continuará desarrollando sus funciones, asumiendo también, entre otras, las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional continua y las necesarias para la adaptación de dicha norma al Sector.

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) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector.
- b) Proponer y, en su caso, ejecutar por sí o con la colaboración de otras entidades, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector.
- c) Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse en función del art. 21, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos puntuales para empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades concretas y de las características de los trabajadores afectados.
- d) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas a través de la Comisión Paritaria Sectorial a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, objetivos.
- e) Llevará a cabo, o respaldará, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes que afecten a la acción formativa o a los estudios y titulaciones relacionadas con el Sector.

1. Una vez finalizada la vigencia del III Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua, 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.

## **Artículo 23º. Acción formativa en las Empresas**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el art. 64.1, ap. 4º,c) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

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

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.

## CAPITULO V

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA

#### **Artículo 24º. Movilidad geográfica y sus modalidades.**

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, que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y trabajador.

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

1. 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.

2. 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.

3. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 Km a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

#### **Artículo 25º. 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, sin que medie convocatoria pública previa, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, con origen en la solicitud voluntaria del trabajador, expresada formalmente, y aceptada por la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la representación legal de los trabajadores con 5 días de antelación a la fecha de su materialización.

3. El traslado por necesidades objetivas de la Empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, debiendo la Empresa notificar el traslado al trabajador afectado, y a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, a efectos de contrastar las necesidades.

Con carácter previo, las Empresas pondrán en conocimiento el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el nº 4 del presente artículo.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

1. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con 30 días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de 15 días se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre 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.

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de 15 días para la adscripción voluntaria del trabajador/es a la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. 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 al respecto los siguientes criterios:

- 1°. Requerimientos profesionales del puesto.
- 2°. Cargas y condicionamientos familiares.
- 3°. Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
- 4°. 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.
- 5°. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.
- 6°. Después de un traslado, el trabajador afectado no puede ser objeto de otro durante un período de 180 días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la Empresa.
- 7°. Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de 90 días.

2. Las condiciones mínimas de compensación por traslado, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas en el período de consultas o en la negociación en el ámbito de empresa serán las siguientes:

- j) Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
- k) Gastos de transporte, mobiliario y enseres.
- l) 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 los complementos de compensación por primas.
- m) Las Empresas prestarán ayuda económicamente evaluable al trabajador en los términos que se concretan en el Art. 39, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.
- n) Período previo de 10 días máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

3. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo

las acciones que el trabajador y/o los representantes legales de los trabajadores puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

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

### **Artículo 26º. 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 art. 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos, requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, con indicación de las causas que lo motivan.

3. En los desplazamientos, la Empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto en el ámbito de empresa. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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 VI

### RETRIBUCIONES

#### SECCIÓN 1ª. SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS

##### **Artículo 27º. Principios Generales**

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

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

##### **Artículo 28º. Salarios base y complementos**

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

- Se entiende por Salario o Sueldo Base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.
- Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la Empresa.

2.La estructura retributiva del Convenio General 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 (art. 28).

Complemento por Experiencia (art. 29).

Complemento de Participación en Actividades Empresariales (art. 30).

Complemento de Adaptación Individualizado (art. 32).

Plus de Dedicación (art. 33).

Plus de Residencia (Disposición Adicional Tercera)

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

### **Artículo 29º. Complemento por Experiencia<sup>1</sup>**

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 cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

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

3. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un período de 1 año de presencia del empleado en la Empresa, abonándose a partir de 1º de Enero del año siguiente al transcurso de dicho período.

1.El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las Tablas que figuran en Anexo III de importes por experiencia, se abonará en 15 mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según Tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

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

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

1.Las Tablas de importes por experiencia que figuran en el Anexo III, experimentarán en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la Tabla de salarios base por nivel retributivo.

### **Artículo 30º: Complemento de Participación en Actividades Empresariales (PAE).**

---

<sup>1</sup> Si el complemento de experiencia acumulada entrase a formar parte del Complemento de Adaptación Individualizado, se deberá comenzar a generar un nuevo complemento de experiencia para todos los trabajadores del sector.

Con carácter general, se consolidan dos mensualidades en concepto de Participación en los Beneficios de la Empresa. Estas pagas se integrarán en la retribución anual y estarán formadas por los conceptos de sueldo base de nivel retributivo y complemento por experiencia.

Estas dos mensualidades se abonarán en los meses de marzo y septiembre, si bien en el ámbito de empresa podrá acordarse su prorrateo con la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 31ª. Pagas extraordinarias**

1.La Tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y tres extraordinarias de Junio, Octubre y Navidad, es decir, en un cómputo anual de quince mensualidades, independientemente de los Participación en Actividades Empresariales (PAE) (artículo 30).

2.El personal presente el 1 de Enero percibirá la totalidad de dichas tres mensualidades extraordinarias, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda.

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 año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

### **Artículo 32º. Complemento de Adaptación Individualizado**

1. El Complemento de Adaptación Individualizado se configura como un elemento de adaptación retributiva de carácter personal, resultante de la integración en el mismo de conceptos procedentes de las estructuras retributivas anteriores a la establecida en el presente convenio.

Estará integrado por conceptos salariales, como la antigüedad, el plus convenio y cualesquiera otros de distinta naturaleza a los definidos en la estructura salarial del presente convenio general, salvo aquellos que retribuyan circunstancias especiales que permanezcan durante la vigencia del mismo.

Dentro de la vigencia del presente convenio, el complemento de adaptación individualizado solo podrá ser compensable y absorbible atendiendo a las previsiones contenidas en la Disposición Adicional Segunda.

2. El Complemento de Adaptación Individualizado, evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

### **Artículo 33º. Plus de Dedicación**

Disfrutará del mismo, en atención al trabajo realizado, el personal que habitualmente realiza sus funciones fuera del centro de trabajo de la empresa, incluidos los Técnicos de Prevención y el Personal de Unidades o Equipos Móviles, sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones, trabajos de campo y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en XXXX €. anuales para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual; o XXXX € anuales para el que realice su función en el lugar de residencia habitual.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, el importe del plus se determinará conforme a las previsiones del artículo 36.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

## **SECCIÓN 2ª. SALARIOS Y OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO**

### **Artículo 36º: Cláusula de revisión salarial.**

1. Para cada uno de los años 2007, 2008 y 2009 se acuerda un incremento salarial igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre de cada año, sobre las Tablas de sueldos Bases y del Complemento por Experiencia.

Inicialmente, con efecto de 1º de enero, se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, con cláusula de revisión salarial para la regularización, en su caso, de dicha previsión de inflación hasta el IPC anual que finalmente se constate a 31 de diciembre de cada año.

2. Los conceptos salariales Complemento de Adaptación Individualizado, Plus de Residencia, Plus de Dedicación y Ayuda Económica para Vivienda, en aquellos supuestos en que se generen conforme a su regulación específica, se verán incrementados cada año en los mismos términos expresados en el apartado anterior para la tabla salarial de sueldos base y de complementos por experiencia.

3. La Comisión Mixta de interpretación regulada en el artículo 83, en actuación de administración del Convenio, procederá cada año a la elaboración y publicación de las correspondientes Tablas e importes resultantes de la aplicación de lo establecido en el presente artículo, tanto las iniciales de cada año como las resultantes, en su caso, en función del IPC real que se constate.

4. Habiéndose acordado en el presente Convenio para los sucesivos años de vigencia del mismo un incremento salarial igual al IPC que se constate en cada uno de dichos años, la presente cláusula viene a garantizar que, en caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registre a 31 de diciembre de los años 2007, 2008 ó 2009 un crecimiento superior al porcentaje inicialmente aplicado cada año, respecto a la cifra de dicho IPC a 31 de diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, formalizándose por la Comisión Mixta su aplicación a través de la elaboración de las correspondientes Tablas.

Tal diferencia se aplicará con efectos de 1º de enero del año al que corresponda, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarla a cabo se tomará como referencia la tabla de sueldos base utilizada para realizar los aumentos inicialmente aplicados el año al que corresponde.

Si resultara diferencia en menos, se tendrá en cuenta para aplicar en su momento sobre el porcentaje del incremento acordado o que se acuerde para el siguiente año.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que corresponda, siendo los conceptos afectados por la misma los siguientes: Tabla de Sueldos Base por Nivel Retributivo, Tabla de Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación Individualizado, Plus de Residencia, Plus de Dedicación y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

### **SECCIÓN 3ª. DIETAS, SUPLIDOS Y OTROS CONCEPTOS**

#### **Artículo 37º. Dietas y Gastos de Locomoción**

Las dietas y gastos de locomoción mínimos, se establecen de la forma siguiente:

1. Para el año 2007 la cuantía de la dieta cuando el empleado pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior a XX €.

    Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta será de XX €.

    Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán los importes que correspondan a la Dieta Completa y a la Media, que serán dados a conocer a través de la Comisión Mixta Paritaria, aplicando a tal efecto los criterios que vienen siendo habituales para la determinación de los importes correspondientes a dichos conceptos, en función de la evolución del índice de precios de hoteles, restaurantes y cafeterías.

2. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado o inspector, el coste mínimo del viaje sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa, se calculará, desde el 1 de Enero de 2007 al precio de 0,XX € el kilómetro.

    Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán el importe del precio del Km. que será dado a conocer por la Comisión Mixta, aplicando a tal efecto los criterios que vienen siendo habituales para la determinación de los importes correspondientes a dicho concepto en función de la evolución del precio de los carburantes.

    Las Empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de las Oficinas de la Empresa, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la Empresa.

#### **Artículo 38º. Compensación por comida por jornada partida.**

La compensación por comida regulada en el artículo 45 del Convenio por jornada partida, equivaldrá como mínimo a XX € para el año 2007.

Para los años 2008 y 2009, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio determinará el importe correspondiente a compensación por comida conforme a los criterios del IPC de la Hostelería.

#### **Artículo 39º. Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado**

Salvo que la Empresa tenga establecido o establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el Art. 25 del Convenio en su nº 5. d), para que el trabajador consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de XXXX € brutos mensuales durante el primer año de traslado, para 2007.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de XXX € brutos mensuales también durante el primer año de traslado, para 2007.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio la ayuda económica se determinará conforme a las previsiones del art. 36.

#### **Artículo 40º. Uniformes y prendas de trabajo**

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

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 2 al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado permanente en un régimen de jornada completa. 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 41º. 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 del empleado o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

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.

### **SECCIÓN 4ª. SUPUESTOS ESPECIALES**

#### **Artículo 42º. Empresas en situación de déficit o pérdidas**

De conformidad con lo establecido en el número 2, apartado c) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo previsto en el número 3, párrafos 2º y 3º, del artículo 82 también del citado Estatuto, se establecen a continuación las condiciones y

procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el Convenio General a las Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año se pacten no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables correspondientes a los dos años anteriores a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.

2. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en este apartado, las Empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores, su intención de hacerlo en el plazo de 15 días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

4. Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 4º del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

Sólo después de agotada esta posibilidad se iniciaría, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.

1. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

2. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

3. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

4. En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

5. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

6. En todo caso las Empresas que aleguen encontrarse en las situaciones que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, en el plazo de

20 días a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, a la Comisión Mixta de vigilancia e Interpretación del Convenio, acompañando copia de la comunicación realizada con tal motivo a la representación de los trabajadores en la Empresa para el inicio de la negociación.

7. De producirse acuerdo en las negociaciones entre Empresa y representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

8. Transcurridos 2 meses desde la publicación del Convenio en el B.O.E., o desde el inicio de cada uno de los períodos anuales de su vigencia sin que la negociación hubiera concluido en acuerdo, la Empresa podrá acogerse a la inaplicación salarial prevista en el presente artículo, siempre que se hubieran cumplido los requisitos y procedimientos acreditativos de la situación de déficit o pérdidas que se establecen en el mismo.

La empresa comunicará formalmente esta circunstancia a la representación legal de los trabajadores, así como a la Comisión Mixta de Interpretación el Convenio.

9. La empresa que, cumplidos todos los presupuestos y trámites del presente precepto, se hubiera acogido al sistema de inaplicación previsto y, una vez transcurrido el ejercicio correspondiente al mismo, continuara en situación de déficit o pérdidas, deberá cumplir los referidos trámites y procedimientos para poder aplicar en el nuevo ejercicio la posibilidad de inaplicación que se regula, debiendo, en otro caso, proceder a la aplicación de las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio.

## **SECCIÓN 5ª**

### **Artículo 43. Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas**

Las condiciones económicas reguladas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, tienen el carácter de mínimos. A través de la negociación colectiva en el ámbito de empresa podrán negociarse condiciones más favorables en función de sus concretas circunstancias, respetando en todo caso dicho conjunto y cómputo anual de lo aquí regulado.

## CAPÍTULO VII

### TIEMPO DE TRABAJO

#### **Artículo 44º. Jornada Laboral y su distribución**

1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, sin perjuicio de lo estipulado en la Disposición Adicional Primera.

2. Deberán respetarse las jornadas inferiores existentes en el ámbito de empresa en aquellos supuestos en que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, existiera una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento que estableciera un cómputo anual inferior al fijado en el número 1.

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

4. La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

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. Para adaptaciones horarias diferentes habrán de seguirse las previsiones de negociación a que se refiere el nº 8 del presente artículo.

6. El número de horas en cómputo anual fijado en el número 1 podrá ser exigido por las Empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio General, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

7. Con carácter general, el horario de trabajo será en jornada partida, regulada conforme a las pautas y criterios establecidos en el presente artículo.

No obstante, se mantendrá la jornada continua en aquellas Empresas que la vienen realizando.

El paso de una distribución horaria a otra se hará mediante acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores siguiendo las pautas y criterios establecidos en el presente Convenio.

8. En el ámbito de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio y conforme a los criterios y pautas del presente convenio.

#### **9.A. JORNADA PARTIDA.**

La distribución horaria de la jornada partida se realizará conforme a las siguientes pautas y criterios:



a) Las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 17'30 horas, respectivamente, con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta 60 minutos.

b) El tiempo de comida no podrá ser inferior a una hora ni superior a dos.

c) Siempre que el tiempo para comida se encuentre dentro de estos márgenes, se tendrá derecho a una compensación por comida en los términos fijados en el artículo 38 del presente Convenio, por día trabajado en jornada partida, procediendo su entrega salvo que la empresa esté facilitando a su cargo servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo o sus cercanías inmediatas, o salvo que se hubieran pactado otras compensaciones equivalentes que, por su razón de ser o naturaleza, se hubieran originado para compensar este concepto por jornada partida.

La Empresa podrá sustituir las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor que pudieran concurrir por entrega dineraria del importe señalado anteriormente.

d) Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la Empresa, se tenderá a establecer la jornada continuada de 8 a 15 horas para el período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre), así como la libranza de todos los sábados del año.

e) Se establece, con carácter general, la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año.

Se exceptúan, en todo caso, los "Supuestos especiales", que se regulan en el art. 45 del presente Convenio.

Las empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran manteniendo un sistema de distribución de jornada y horarios que contemple, con carácter forzoso, la prestación de trabajo los viernes por la tarde, procederán a adaptar su horario para que la libranza de la tarde de los viernes establecida en el primer párrafo de este apartado e), se lleve a cabo en el transcurso de la vigencia del presente Convenio, siempre antes de 1 de Enero de 2009.

#### 9.B. JORNADA CONTINUADA.

La distribución horaria de la jornada continuada, se realizará conforme a las siguientes pautas o criterios:

a) Todos los meses del año, excepto Mayo a Octubre, de 8 a 15 horas, de Lunes a Sábado, ambos inclusive. Meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, de 8 a 15 horas, de Lunes a Viernes ambos inclusive.

b) A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada, en cada Empresa se adaptará dicho horario pudiendo incrementar, en su caso, el número de sábados en que se libra.

10. Respetando las previsiones normativas en cuanto a la elaboración del calendario laboral, deberá figurar un ejemplar del mismo en cada Centro de trabajo.

11. La jornada en cómputo anual fijada en los números 1 y 3 del presente artículo no podrá verse alterada, ni en más ni en menos, como consecuencia de la distribución horaria de la jornada, del calendario de festivos, o de la distribución del período de vacaciones.

12. En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, el trabajador, durante un plazo máximo de 6 meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada general anterior, si todavía existiera en la empresa. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de 6 meses si concurrieran en el trabajador necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requirieran.

13. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio General se adaptarán también proporcionalmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del Convenio.

### **Artículo 45º. Supuestos especiales**

A través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores, en aquellas empresas y actividades del sector tales como: Técnicos de Prevención, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, vigilancia-seguridad, centros de atención telefónica, autorización de prestaciones sanitarias, y otros servicios análogos que por exigir especial atención, derivada de la naturaleza de la función o de la ubicación de la prestación del servicio, deben trabajar con distribuciones horarias especiales, se podrán establecer distribuciones de jornada diferentes de las establecidas con carácter general, o en turnos de hasta 24 horas, respetando en todo caso las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral y en el presente convenio sobre jornadas especiales de trabajo, turnos, trabajo en festivos y nocturno.

### **Artículo 46º. Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos.**

1. El trabajo a turnos, en festivos y el trabajo nocturno se organizará tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el presente Convenio, y 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. En procesos de trabajo continuo de 24 horas, los trabajadores deberán estar adscritos a un turno. Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciéndose la permanencia de cada trabajador, de manera estable, en un turno determinado.

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

La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a los trabajadores que los realicen, los cuales deberán tener conocimiento de los mismos con 90 días, como mínimo, de antelación, debiéndose tender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del período de vigencia del Convenio. A partir de 1 de Enero de 2007 la antelación mínima indicada pasará a ser de 120 días.

3. Plus de turnicidad rotativa.

Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotativos, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un Plus por turnicidad rotativa, correspondiente al mes en que la misma se haya producido, consistente

como mínimo en el 20% del sueldo base mensual para aquellos trabajadores que estén sujetos a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

#### 4. Trabajo nocturno.

Se considera que es trabajo nocturno el regulado como tal en la legislación laboral vigente y, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán la retribución específica que se determine a través de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, sin que la misma pueda ser inferior a un incremento del 15% calculado sobre el sueldo base mensual, o del 40% cuando se trate de los turnos de las noches especiales del 24 y 31 de Diciembre.

#### 5. Trabajo en festivos.

Salvo que los trabajadores hubieran sido contratados especialmente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, se compensará adicionalmente el trabajo desempeñado en los días festivos intersemanales, con el incremento que, en su caso, se acuerde en el ámbito de empresa. En defecto de acuerdo dicha compensación no podrá ser inferior al 15% sobre el salario base correspondiente a un día no festivo, y al 40% cuando se trate de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, tomando como referencia a estos efectos el sueldo base mensual.

6. 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.

7. Procederá el abono en vacaciones de los pluses de turnicidad y nocturnidad siempre que se trate de trabajadores adscritos a los mismos y que vinieran percibiéndolos de forma habitual.

8. 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 47º. Horas Extraordinarias**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria sea superior al valor de la hora ordinaria, cuando se opte por la retribución de la misma.

#### 4.1. Naturaleza de las horas extraordinarias. Criterios:

- 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 períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4.2. Trabajo nocturno.- En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo.

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

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

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

#### **Artículo 48º. Vacaciones**

1.El personal afectado por el Convenio General, presente en 1 de Enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 23 días laborables en concepto de vacaciones anuales.

2.Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

3.El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 15 de Junio y 15 de Septiembre, ambos inclusive.

En la distribución de las vacaciones se procurará que, como mínimo, 11 días laborables consecutivos se disfruten dentro del denominado período estival (de 15 de Junio a 15 de Septiembre).

La Empresa podrá designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25% de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados Órganos 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 los empleados capacitados prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

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

2. El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

4. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, 2 días laborables; 63, 64 y 65 años de edad, 4 días laborables.

5. Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de 15 días, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir del decimosexto de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

6. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número 7 anterior.

#### **Artículo 49º. Permisos**

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

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Dos días, de los cuales uno al menos será laborable, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, en cuyo supuesto los dos días serán laborables, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

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

b) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el nº 1 anterior, se entenderán referidos, a días naturales, excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días laborables.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

1. Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos un 25% y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos

supuestos, 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 50ª.- Descanso por maternidad a tiempo parcial.**

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de Noviembre.

## **CAPÍTULO VIII**

### **EXCEDENCIAS Y OTROS SUPUESTOS**

#### **Artículo 51º. Excedencias**

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

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

1.En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

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

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la Empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

2.Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

3.Las Empresas, en consonancia con lo previsto en el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

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

5.A efectos de lo regulado en el número 5 del presente artículo, se entiende que existe vacante cuando la Empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

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



### **Artículo 52º. 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 X sobre ordenación jurídica de Faltas y Sanciones.

## CAPÍTULO IX

### PREVISIÓN SOCIAL

#### **Artículo 53º. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad**

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la Empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la Empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

#### **Artículo 54º. 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 los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por los siguientes capitales para todos los Grupos Profesionales:

Años 2007 y 2008: 17.500 € con garantía complementaria que otorgue doble capital (35.000 €) en caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Años 2008 y 2009: 18.500€, con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (37.000 €) para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

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

2. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados a partir de 31/12/96 hasta que cumplan 70 años de edad, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50% del que le correspondía en el momento de su jubilación.

3. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E., prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

## **Artículo 55º. Jubilación**

### *A) Compensación económica vitalicia*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el Sector y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, para el supuesto de que la pensión o pensiones que se perciban del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de Previsión Social obligatorios no alcancen la denominada “remuneración anual mínima” asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha “remuneración”.

A estos efectos, se entenderá por “remuneración anual mínima” la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los Grupos Profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 80% del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo II, 95% del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo III, 115% del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

Para el Grupo Profesional 0 se tomará en consideración lo establecido para el Grupo Profesional I, referido al Nivel retributivo 1.

En cualquier caso, si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuera la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la Empresa.

2. Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 9 de junio de 1986, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 9 de junio de 1986 estuviera vinculado laboralmente con cualquier Empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en los números 1 y 2 de este artículo, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

### *A) Compensación económica por jubilación a los sesenta y cinco años*

1. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en la letra A) del presente artículo.

2. La mensualidad que se contempla en el número 1 de este apartado B) quedará integrada por los siguientes conceptos que en cada caso se vinieran percibiendo: Sueldo Base de Nivel retributivo, Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación Individualizado y Plus de Residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo del empleado que se jubila.

A) En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se regularán o establecerán sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en el presente artículo para la contingencia de jubilación.

B) Dentro del plazo y en los términos regulados en la normativa en vigor sobre planes y fondos de pensiones, las empresas procederán a la instrumentación de los compromisos por jubilación contemplados en el presente artículo a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la citada normativa.

## CAPÍTULO X

### ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 56º. 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, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la Representación legal de los trabajadores, 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 E.T.)

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

Principio de igualdad de trato y no discriminación (art. 14 C.E. y 17 E.T.).

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 la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de O.I.T.

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 de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 57º. Graduación de las faltas

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

1. *Faltas leves.* Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 60 siguiente sobre retrasos.

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 no notificación previa o en el plazo de 24 horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

En los puestos de trabajo que guarden relación directa con la atención sanitaria, la comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

a) 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.

b) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

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

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

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

**2. Faltas graves.** Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el art. 66 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de 1 mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

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

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual, y el denominado acoso moral entre personas sin relación de poder o dependencia.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes. Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.

i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j) El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

k) 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.

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

m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la Empresa.

n) El abuso en la utilización de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa.

ñ) 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.

**3. Faltas muy graves.** Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) El hurto o el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

e) 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.

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

g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

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

i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

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

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

c) 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. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado. El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de este.

d) 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.

e) La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la Empresa.

ñ) 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 58º. Retrasos**

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 que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 10 minutos.

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

### **Artículo 59º. 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. En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador 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.

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

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



1.4. En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación. Esta posibilidad de suspensión de empleo podrá aplicarse durante los 4 días de comunicación previa al trabajador que se contemplan en el número 1.3 del presente artículo.

Estas circunstancias se pondrán en conocimiento de la representación legal de los trabajadores siempre que así lo solicite el trabajador afectado a quien, en todo caso, la Empresa le comunicará formalmente, por escrito, este derecho.

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

1.6. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa.

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

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

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

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

### *1. Soluciones extrajudiciales*

Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el Capítulo XIV del Convenio General (Comisión Mixta).

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

### **Artículo 60º. Prescripción**

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

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

### **Artículo 61º. Sanciones**

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

#### *A) Por faltas leves:*

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

#### *B) Por faltas graves:*

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

#### *C) Por faltas muy graves:*

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

### **Artículo 62º. Cancelación**

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

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

## CAPÍTULO XI

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Artículo 63°. Disposición General**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

#### **Artículo 64°. Vigilancia de la salud**

Las Empresas en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 65°. Representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

En el ámbito de empresa y por negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores se podrá acordar la creación de Comités Estatales de Seguridad y Salud, siendo la representación sindical proporcional a los resultados electorales.

El acuerdo en que se concrete la constitución del Comité Estatal desarrollará los aspectos relativos a su composición, funciones y dotación de los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su cometido.

#### **Artículo 66°. Prevención específica**

1. Al personal que desarrolla su actividad en servicios de radiología, radioterapia y medicina nuclear, así como al personal que trabaje con aparatos que comporten estos riesgos de radiación ionizante, se le proveerá de los elementos de protección personal que resulten necesarios en función de las disposiciones y normas vigentes sobre Seguridad y Salud Laboral. A estos empleados se les deberá dotar de dosímetros individuales de radiación que serán controlados por centros o entidades especializadas, adoptando, en los supuestos de excesos de radiación, las medidas cautelares que aconsejen y las establecidas en las disposiciones vigentes.

Independientemente se efectuarán los reconocimientos médicos y análisis de sangre que resulten adecuados, con la periodicidad que determinen las disposiciones sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las Empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje

aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Por parte de las Empresas se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por los trabajadores no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos.

A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

### **Artículo 67º. Formación**

1. Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio General que la formación en materia de prevención, en los términos del art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las Empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de Empresa.

2. En el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

### **Artículo 68º. Protección de la maternidad**

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 69º. 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 el de analizar la realidad sectorial en materia de prevención de riesgos laborales.

Dicha Comisión estará integrada por 5 vocales titulares por la Representación Empresarial y otros 5 por la Representación Sindical, designados por las respectivas Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, con la proporción derivada

de su representatividad a la firma del mismo. Por cada Organización sindical se podrá designar un vocal suplente.

Para el adecuado desempeño de las tareas encomendadas los vocales titulares de la representación sindical en la Comisión dispondrán de un crédito horario de 50 horas mensuales retribuidas. El crédito será de 25 horas para los vocales suplentes.

## CAPÍTULO XII

### DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### **Artículo 70º. De los trabajadores y sus representantes**

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

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

3. Los trabajadores 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 de los Trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio General.

#### **Artículo 71º. De los sindicatos y de los delegados sindicales**

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

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores.

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

3. En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 125 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de un Sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

Se reconoce a las Secciones Sindicales de Empresa cómo interlocutores válidos.

1. Con iguales criterios y procedimientos que los señalados en el número 2 del artículo 73 siguiente, los delegados sindicales de un mismo Sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

### **Artículo 72º. 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.

1. Se crea una bolsa de horas con el 100% de las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato, que será administrada por cada Sección Sindical, comunicando con una antelación de un mes la distribución para cada trimestre.

2. 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.

### **Artículo 73º Principio de igualdad y no discriminación.**

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

### **Artículo 74º 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 como vía de información de dichos representantes con los trabajadores incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

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

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

El número máximo de estos envíos se establece en 7 correos al mes.

Las Secciones Sindicales no podrán delegar, ni siquiera de forma excepcional, el ejercicio de este derecho a sus delegados.

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.

### **Artículo 75º. De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta**

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1.Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.

2.Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, y el seguimiento de su aplicación.



## CAPÍTULO XIII

### POLÍTICA DE EMPLEO

#### **Artículo 76º. Política de empleo**

Las partes firmantes son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes y competitivas, teniendo en cuenta las posibilidades de nuestro sector.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos provisionales y de planificación que orienten las políticas de Recursos Humanos en la empresa. En este sentido se contemplarán los diferentes modos de ingreso en la actividad aseguradora, los puestos de trabajo y sus necesidades; los diferentes modos de ajustar los mismos a las necesidades de las empresas y las formas de mantener la estabilidad del empleo en los procesos de transformación en las empresas del sector. Todo ello dentro del marco legal vigente, con el máximo respeto a los derechos que tanto trabajadores como empresarios tienen y sin que se permitan discriminaciones no autorizadas por la ley.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

#### **Artículo 77º. Promoción del empleo desde el Convenio General**

En el presente Convenio se han acordado diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en el Sector.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, Grupo IV del sistema de clasificación profesional, promociones y ascensos, formación... etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro del Sector.

#### **Artículo 78º. 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 razón de la naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional en el Sector.
- 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.

#### **Artículo 79º. Instrumentos de política activa de empleo sectorial**

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro Sector, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

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

3. El acogimiento de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con Centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita, informando a la Representación Legal de los Trabajadores del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vengan desarrollando prácticas formativas en la empresa.

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

5. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes a través del Grupo Profesional IV.

6. 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.

7. En dicho contexto de diálogo social, la Empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la Empresa, 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 serán 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.

1. 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.

## **9. Comisión de igualdad de oportunidades y empleo.**

Para la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el Sector que partiendo de un análisis de la realidad sectorial en dichas materias, trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia

territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de 100 ó 50 horas mensuales.

## **CAPÍTULO XIV**

### **COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO Y OBSERVATORIO SECTORIAL**

#### **Artículo 83º. Comisión Mixta-Paritaria**

1. Conscientes las Organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio General.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.

2. Serán vocales de la Comisión doce miembros de la representación empresarial y otros doce de la representación de los trabajadores, designados por las respectivas Asociaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

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

En cada reunión se designarán al comienzo, dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta-Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1.
- b) 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 (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece o empresario) y domicilio.
- c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la

misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Mixta, no serán repercutidos ni a los afiliados a los Sindicatos presentes en la negociación ni a las entidades asociadas a las representaciones empresariales igualmente intervinientes en la misma.

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en XXXXXXXXXX.

1. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones.

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.

5. En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

6. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes 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. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión.

7. 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.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje y con respeto de estos procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

8. Los miembros titulares de la Representación de los Trabajadores en la Comisión Mixta, dispondrán de un crédito de 100 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión. El crédito será de 25 horas para los miembros suplentes de la Comisión Mixta.

#### **Artículo 84º.- Observatorio Sectorial.**

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial a partir de la diversidad de

entidades incluidas en su ámbito de aplicación, de las características y evolución del empleo, de la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

2. Como puntos de encuentro del Observatorio Sectorial con las diversas Comisiones Paritarias establecidas en el Convenio (Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, Comisión de Igualdad de oportunidades y empleo y Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio), éstas harán llegar al Observatorio un resumen de sus principales actuaciones así como de las iniciativas desarrolladas por las mismas en su ámbito de actuación.

3. Sobre la base de las informaciones recibidas de las referidas Comisiones Paritarias y, recogiendo, también, sus propias iniciativas, actuaciones y análisis realizados, el Observatorio Sectorial elaborará una Memoria recogiendo las actividades desarrolladas, así como las conclusiones o propuestas que de dicha actividad se pudieran derivar.

4. El Observatorio estará integrado por 4 miembros por la Representación Empresarial y otros 4 por la Representación de los Trabajadores, designados por las respectivas Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, incorporando también la composición paritaria en el seno de cada Representación, si bien, a efectos de adopción de acuerdos, se tendrá en cuenta la representatividad de cada Organización a la firma del Convenio.

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.

La Representación Sindical dispondrá de un crédito de 200 horas/mes retribuidas para el adecuado desempeño de su función, a distribuir con la proporción derivada de la representatividad de cada Sindicato a la firma del Convenio, en módulos que no podrán superar las 70 horas/mes en su asignación a cada miembro de su representación.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Situaciones anteriores en materia de jornada y horario**

Durante la vigencia del presente convenio, las Empresas que mantengan una Jornada legal distinta a la regulada en el artículo 45, o no se acomoden a los criterios horarios señalados en el mismo, se adaptarán a las previsiones contenidas al respecto en el presente Convenio General, siempre que así se opte por acordarlo en el ámbito de empresa con la Representación Legal de los Trabajadores.

La adaptación de las jornada laborales superiores, en cómputo anual, a las descritas en el presente convenio, se realizará durante la vigencia del mismo, cumpliendo las siguientes pautas:

Año 2007, 1770 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual.

Año 2008, 1735 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual.

Año 2009, 1700 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual.

La reducción se llevará a cabo incrementando el número de días que deban vacarse observando las siguientes prioridades:

- 1.Libranza de los días 24 y 31 de Diciembre.
- 2.Libranza del mayor número de sábados posibles.
- 3.Incrementando los días de libranza adicionales a los periodos de vacaciones.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Situaciones anteriores en materia de de Salarios**

Durante la vigencia del presente convenio, las Empresas que provengan de una estructura salarial distinta a la regulada en el Artículo 28º, o no se acomoden a los criterios salariales señalados en el mismo, se adaptarán a las previsiones contenidas al respecto en el presente Convenio General, cumpliendo con las siguientes etapas:

<b>Año 2007</b>	
Enero	Reducción Jornada Laboral a 1770 horas
Del 1 de Enero al 28 de Febrero	Conformación del CAI (Complemento de Adaptación Individualizado)
1 de Marzo	Adaptación a la nueva estructura salarial. Equiparación de salarios base y complementos, abono de atrasos correspondientes
Octubre	Abono periódico de la nueva paga extra
<b>Año 2008</b>	
Enero	Actualización salarios 2007 con IPC real y aplicación IPC previsto en los salarios de 2008. Aplicación de la primera unidad del complemento de experiencia. Reducción de la Jornada Laboral a 1735 horas.
Febrero	Abono del 50% de una paga (PAE) Participación en Actividades Empresariales
Septiembre	Abono del 50% de una paga (PAE) Participación en Actividades Empresariales
<b>Año 2009</b>	
Enero	Actualización salarios 2008 con IPC real y aplicación IPC

	previsto en los salarios de 2009. Aplicación de la segunda unidad del complemento de experiencia. Reducción de la Jornada Laboral a 1700 horas.
Febrero	Abono del 100% de una paga (PAE) Participación en Actividades Empresariales
Septiembre	Abono del 100% de una paga (PAE) Participación en Actividades Empresariales

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Plus de Residencia**

Ambas partes acuerdan la inclusión de esta Disposición, con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el Plus de Residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de los trabajadores del Sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las Empresas afectadas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de los trabajadores actualmente beneficiarios del mencionado Plus que, necesariamente, continuarán percibiéndolo en el futuro.

El Plus de Residencia se mantiene para los trabajadores de plantilla existentes a 31 de Diciembre de 1980, cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

La cuantía del Plus de Residencia vendrá determinada para lo sucesivo por el importe que el personal referido en el párrafo anterior viniera percibiendo por tal concepto a 31 de Diciembre de 1996, incrementada en el mismo porcentaje que se determine aplicar en cada negociación al Complemento de Adaptación Individualizado.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Principio de salvaguarda en la concurrencia de Convenios**

Los Convenios Colectivos de Empresa vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio General, continuarán desarrollando sus efectos durante todo el período de su vigencia; a su conclusión las partes legitimadas para la negociación en el ámbito de empresa o Grupo decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones del presente Convenio General y, en particular, lo establecido en el art. 7 sobre articulación de la negociación colectiva.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Parejas de hecho**

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.-**

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.-**

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 las sociedades y servicios de prevención o a la ordenación de las titulaciones universitarias, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener sobre el contenido del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.**

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos**



Con vinculación a las competencias de la Comisión Mixta Paritaria en esta materia, las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales institucionalizados a nivel nacional o de Comunidad Autónoma puedan ser de aplicación, una vez cumplidos los requisitos y normas establecidos para ello.

ANEXO I

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, GRUPOS PROFESIONALES  
Y NIVELES RETRIBUTIVOS

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>NIVELES RETRIBUTIVOS</b>
0	0
I	1
	2
	3
II	4
	5
	6
III	7
	8
IV	9

**ANEXO II**

**ESTRUCTURA POR GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS**

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>NIVELES RETRIBUTIVOS</b>	<b>ÁREA DE GESTIÓN</b>	<b>ÁREA TÉCNICA Y SANITARIA</b>
0	0		
I	1	Jefes Superiores	Director Médico Jefe de Departamento Jefe de Servicio
	2	Subjefes Superiores Técnicos de Sistemas Titulados Univ. (> 5 años)*	Médico Especialista Titulados Univ. (> 5 años)*
	3	Analistas Jefes de Sección Subjefes de Sección Titulados Sup. Univ. (Licenciados)*	Médico de Medicina General Titulados Sup. Univ. (Licenciados)* Enfermeros Especialistas **
II	4	Analistas programadores Jefes de Negociado Subjefes de Negociado Titulados Med. Univ. (Diplomados)*	Jefe de Enfermería Dip. Enfermería, Especialista en Enfermería del Trabajo Dip. Enfermería (DUE), A.T.S. Técnico en Prevención Nivel Superior Titulados Med. Univ. (Diplomados)*
	5	Programadores de Primera Operador Consola Inspectores Oficiales Primera Titulados FP Grado Superior	Técnico en Prevención Nivel Intermedio Titulados FP Grado Superior Técnico Especialista ATR y ATL
	6	Programadores de Segunda Preparadores Operadores de Periféricos Inspectores Segunda Oficiales Segunda Conserjes Auxiliares de 10 o más años Titulados FP Grado Medio	Personal Auxiliar Técnico Técnico en Prevención Nivel Básico Auxiliar Sanitario Titulados FP Grado Medio Responsable de Costura, Lavandería y Plancha
III	7	Oficiales de Oficio Conductores Cobradores	Responsable de Mantenimiento Oficial de Oficio Conductor
	8	Auxiliares de menos de 10 años Ordenanzas Limpiadores Ayudantes de Oficio Mozos Porteros y Ascensoristas	Celador o Mozo Ayudante de Oficio Personal de Costura, Lavandería y Plancha
IV	9		

\* Ver disposición adicional séptima.

\*\* Integrarán este nivel los enfermeros que se encuentren en posesión del título de enfermero especialista, expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia, de acuerdo con lo regulado en el RD 450/2005, de 22 de Abril, sobre especialidades de enfermería, en consonancia con la Ley 44/2003, de 21 de Noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

**ANEXO III**

**TABLA SALARIAL DE SUELDOS POR NIVEL RETRIBUTIVO  
AÑO 2007\***

GRUPOS	NIVELES	SUELDO BASE	
		MENSUAL	ANUAL (15 mens.)
Grupo I	Nivel 1	1.911,16 €	28.667,40 €
	Nivel 2	1.616,53 €	24.247,95 €
	Nivel 3	1.377,60 €	20.664,00 €
Grupo II	Nivel 4	1.178,54 €	17.678,10 €
	Nivel 5	1.027,22 €	15.408,30 €
	Nivel 6	891,85 €	13.377,75 €
Grupo III	Nivel 7	780,40 €	11.706,00 €
	Nivel 8	684,84 €	10.272,60 €
Grupo IV	Nivel 9	605,20 €	9.078,00 €

**TABLA DE COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA  
AÑO 2007\***

GRUPOS	NIVELES	IMPORTE ANUAL ** (EN 15 MENSUALIDADES)
Grupo II	Nivel 4	298,63 €
	Nivel 5	226,94 €
	Nivel 6	203,06 €
Grupo III	Nivel 7	167,23 €
	Nivel 8	143,34 €

\* Se han tomado como referencia los salarios provisionales para 2006 aplicados a los trabajadores de las sociedades de prevención. Para fijar el salario correspondiente a 2007 se deberán actualizar estos en función del IPC real constatado oficialmente a 31 de Diciembre de 2006 y aplicar sobre los mismos un incremento equivalente al IPC previsto por el Gobierno para 2007.

\*\* Por el multiplicador que corresponda.