

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**16701** *Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Quirón Prevención, SLU (código de convenio n.º 90103382012019), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de junio de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE QUIRÓN PREVENCIÓN SLU

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza, eficacia y coordinación normativa.*

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, «E.T.») y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en la Empresa y respecto de las materias aquí reguladas.

Las partes firmantes del presente Convenio, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo respecto a cualesquiera otras contenidas en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos vigente, en los términos establecidos en el artículo 84.2 E.T. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos y, en su defecto, en el E.T. y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

## Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

### 2.1 Ámbito funcional:

El ámbito del presente Convenio colectivo se extiende a la Empresa Quirón Prevención, SLU (en adelante, «la Empresa») alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo actuales y aquéllos que puedan crearse en el futuro.

### 2.2 Ámbito personal:

El Convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa, con la excepción, dada su actividad específica, de las personas trabajadoras que realizan funciones técnicas de prevención y en la lucha contra incendios y emergencias en el sector naval, que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Ferrol, Fene, San Fernando, Puerto Real, Cádiz y Rota, a los que resultará de aplicación lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta.

Asimismo, quedan exceptuadas de su aplicación, los comprendidos en el artículo 1.3, c) E.T., y el personal de alta dirección al que le resulte aplicable la regulación prevista en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

### 2.3 Ámbito territorial:

El ámbito de aplicación territorial del Convenio colectivo se extiende a todo el territorio del Estado español.

## Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

## Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El Convenio colectivo se entenderá prorrogado a la finalización de su vigencia si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

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

Denunciado el Convenio colectivo por cualquier de las partes y hasta que no se logre acuerdo expreso para un nuevo convenio que lo sustituya a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 E.T., se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el E.T.

El periodo de negociación, comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el Convenio fue denunciado.

## Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. La Empresa podrá aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas y de trabajo contenidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen, salvo las que sean declaradas inabsorbibles por este Convenio o aquellos que ya lo sean en el ámbito de la Empresa.

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

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

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio 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 Jurisdicción Social, en uso de las facultades que le son propias, anulara alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, en el plazo de treinta días naturales, con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas si alguna de las partes así lo requiriera expresamente. En caso de desacuerdo, las partes podrán someter la cuestión a Arbitraje.

#### Artículo 7. *Inaplicación del Convenio colectivo.*

La inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 E.T., siguiendo los procedimientos regulados en el mismo, con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por la Empresa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras señalada en el artículo 87.1 E.T., para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 E.T. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Empresa.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 ET, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulten de aplicación. Y si no hubiera acuerdo, las partes recurrirán a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) para su intervención.

#### Artículo 8. *Capacidad organizativa.*

1. La organización del trabajo es facultad de la Empresa o persona en quien ésta delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el Convenio y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente que resulte aplicable.

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

La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la Empresa y de sus personas trabajadoras.

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

4. Las personas trabajadoras están obligadas a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se les encomienden dentro del general cometido de su competencia profesional, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales y el Convenio Colectivo.

5. La Empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal de las personas trabajadoras, promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6. En cualquier caso, las personas trabajadoras y la Empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado, canalizando sus comunicaciones e iniciativas a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en los términos previstos en la Ley.

#### Artículo 9. *Productividad y absentismo.*

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras y la Empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la Entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

#### Artículo 10. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá a partir de la fecha de la firma del mismo y en un plazo no superior a 30 días.

2. La Comisión estará compuesta por cinco integrantes por parte de la Empresa y otros cinco de la Representación Sindical firmante del Convenio, que serán designados atendiendo a la proporcionalidad derivada de su representatividad a la constitución de la mesa de negociación. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

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

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz, pero sin voto, personal asesor externo que en cada caso designen las respectivas representaciones y de cuya presencia se informará a la Comisión Mixta en respuesta a la convocatoria.

3. Para la validez de los acuerdos de la Comisión se entenderá que está constituida con la presencia, siempre en paridad de, al menos, una persona representante por Sección Sindical firmante del Convenio y una persona representante por la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones, Sindical y Empresarial.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

4. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá en el domicilio social de la Empresa, pudiendo libremente trasladarse a cualquier otro lugar, cuando por necesidades organizativas resulte necesario.

5. Las competencias de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio;
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que les sean sometidos a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto;
- c) Vigilancia, seguimiento y regulación del cumplimiento del Convenio;
- d) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- e) Conocimiento y resolución de las discrepancias producidas durante o a la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 E.T.

6. La persona trabajadora que quiera plantear una consulta a la Comisión Mixta Paritaria, la deberá realizar a través del buzón de correo electrónico habilitado al efecto, que sólo será accesible para las personas integrantes y suplentes de la citada Comisión.

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

- a) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos).
- b) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el apartado 5.
- c) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- d) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- e) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

8. La Comisión se reunirá a instancia de alguna de las partes con un preaviso mínimo de 3 días laborables y un máximo de 15 días naturales, comunicando, mediante escrito, la identificación de las personas solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la Comisión Mixta Paritaria y la finalidad de lo solicitado.

9. A partir de la fecha de la celebración de la reunión en la que la Comisión haya tenido conocimiento de la cuestión sometida, deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de 15 días naturales, salvo que alguna disposición legal prevea un plazo inferior.

Transcurrido el citado plazo sin que se hubiese alcanzado un acuerdo se emitirá un informe sobre la posición de cada una de las partes.

10. En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

11. En caso de desacuerdo, podrá someterse la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

12. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los convenios colectivos conforme se establece en el E.T.

13. Las personas integrantes de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta Paritaria. Asimismo, para la preparación de las mismas, las personas integrantes de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, dispondrán de diez horas sindicales adicionales.

14. 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.

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de ingreso

Artículo 11. *Ingreso en el trabajo y pruebas de aptitud.*

1. El ingreso del personal en la Empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente.

2. La incorporación de nuevas personas a la Empresa se realizará como norma general mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.

3. La Empresa está obligada a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo que legalmente corresponda su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.

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

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

## CAPÍTULO III

### Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.684 horas efectivas de trabajo al año, aplicable tanto a la plantilla actual como a las nuevas contrataciones.

2. La jornada diaria se calculará anualmente al elaborar el calendario laboral y será la misma en todos los centros de trabajo, pudiéndose realizar los ajustes que resulten necesarios en aquellas oficinas que, en función de las festividades locales, tengan un exceso o defecto respecto de la jornada anual.

3. El personal que para la prestación del servicio deba desplazarse a lugares diferentes del centro de trabajo habitual, el tiempo de desplazamiento que se origine se considerará tiempo de trabajo a efectos del cómputo de la jornada. Cuando una persona trabajadora inicie la jornada laboral en un centro de QP diferente al que está adscrita, pero dentro de la misma localidad, el tiempo de desplazamiento no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En el caso de que la persona trabajadora inicie la jornada laboral en un centro de QP distinto de aquél al que esté adscrita, e



implique un desplazamiento a otra localidad, el tiempo de desplazamiento (desde/hacia su domicilio) tendrá la consideración de tiempo trabajo efectivo.

El tiempo de desplazamiento se considera tiempo de trabajo efectivo, pero no se tendrá en cuenta, en ningún caso, para el cálculo de la jornada máxima diaria.

Para el caso de quienes estén desplazados de forma exclusiva en la Empresa cliente, el lugar habitual de prestación del servicio es el del cliente y, por tanto, no procede el cómputo de tiempo efectivo de trabajo.

4. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables en la Empresa. El no disfrute de estos días por ser festivo o por cualquier otro tipo de ausencia no generará derecho a días adicionales.

5. La Empresa informará previamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre el calendario laboral dentro de los primeros días de cada año. El calendario laboral con la jornada anual quedará expuesto en los respectivos centros de trabajo.

6. Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar al inicio y finalización de su jornada de trabajo en el sistema de registro horario establecido por la Empresa.

7. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas se dispondrá de un tiempo de descanso de veinte minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 13. *Desconexión digital.*

Conforme con lo regulado en el artículo 20 bis E.T. y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), las partes reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas, así como su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se establecen las siguientes medidas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, baja médica o vacaciones.

b) Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Constituyen circunstancias excepcionales que justifican la no aplicabilidad de las medidas anteriores, los supuestos de fuerza mayor o que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial, así como aquellas situaciones expresamente reguladas en la Política interna en materia de desconexión digital de la Empresa.

En todo caso, el ejercicio de este derecho se ajustará a lo previsto en la Política interna en materia de desconexión digital de la Empresa.

#### Artículo 14. *Proporcionalidad de condiciones económicas.*

Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada, salvo gastos o suplidos que se devenguen con independencia de la duración de la jornada de trabajo.

## Artículo 15. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

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

2. Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotatorios, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un plus de turnicidad rotativa, consistente en el 20 por 100 del salario base para el personal que esté sujeto a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

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

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

4. Salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se hubiera acordado su compensación por descansos, quienes realicen trabajo nocturno tendrán derecho a una retribución adicional equivalente a un 15 por 100 de su salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los turnos de las noches especiales de Nochebuena y Nochevieja.

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

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

7. Los pluses recogidos en el presente artículo no serán compensables ni absorbibles.

## Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual prevista en el Convenio.

2. Las horas extraordinarias en función de las causas que las determinan se clasifican en tres grupos: de fuerza mayor, estructurales y no estructurales.

a) Se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor, las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Se consideran horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esta actividad de prestación de servicios en régimen de externo a empresas cliente. Estas horas extraordinarias se mantienen siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en la ley o en este convenio.



c) Se consideran horas extraordinarias no estructurales las que se realicen por encima de la jornada pactada en este Convenio y no respondan a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales, antes definidas. Con carácter general, se deberán llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para que las horas extraordinarias no estructurales se limiten.

3. Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:

– Las realizadas de lunes a jueves, hasta las 22:00h, se compensarán en tiempo de descanso equivalente, a razón de una hora por cada hora trabajada. El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el artículo 12.3 del Convenio, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

– Las realizadas desde las 22:00h a las 7:00h, de lunes a jueves, se compensarán, a elección de la persona trabajadora, de la siguiente forma:

- a) Dos horas de descanso por cada hora trabajada, o
- b) Una hora en metálico y una hora de descanso, por cada hora trabajada.

El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el artículo 12.3 del Convenio, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se compensará en tiempo de descanso a razón de hora por hora.

– Las realizadas los viernes y las que se realicen los sábados, domingos y festivos, se compensarán, a elección de la persona trabajadora, de la siguiente forma:

- a) Si se abonan en metálico, se retribuirán a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada.
- b) Si se compensan con tiempo de descanso, 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el artículo 12.3 del Convenio, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se compensará en metálico, o por tiempo de descanso, según la opción elegida por la persona trabajadora, a razón de una hora por cada hora.

4. La compensación de las horas extraordinarias será igual a la retribución de la hora ordinaria, cuando se opte por su compensación en metálico.

5. El tiempo de desplazamiento durante las horas extra se considera tiempo efectivo de trabajo, pero no se tiene en cuenta para el cálculo de la jornada diaria máxima de trabajo de nueve horas.

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

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

8. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa correspondiente o a las Delegadas y los Delegados de Personal, en su ámbito de actuación, así como a las Secciones Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

## Artículo 17. *Distribución irregular de la jornada.*

1. La Empresa podrá distribuir de modo irregular hasta un máximo de 80 horas de la jornada laboral anual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 ET.

2. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas, preferentemente en días completos, en el plazo de los cuatro meses siguientes a su realización.

El tiempo de desplazamiento, en los términos indicados en el artículo 12.3 del Convenio, se considera tiempo de trabajo efectivo, pero no se tiene en cuenta para el cálculo de la jornada máxima diaria.

3. Para el cómputo de horas de jornada irregular, en el caso del personal con horario flexible, se considerarán todas aquellas que excedan de 7h 45 min de trabajo efectivo diario y que se realicen en la franja horaria comprendida entre las 7:00h y las 19:00h de lunes a viernes, siempre y cuando dichos excesos se produzcan previo requerimiento expreso y específico de la Empresa.

4. En el caso de personas trabajadoras con otros horarios de trabajo distintos al horario flexible, la Empresa no podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo entre las 22:00h y las 7:00h.

En el caso del personal cuya jornada laboral incluyese la prestación de servicios en sábados y domingos, se computarán también como horas de jornada irregular todos los excesos de jornada que se realicen los sábados y domingos, siempre y cuando dichos excesos se produzcan previo requerimiento expreso y específico de la Empresa.

5. Las horas de distribución irregular se compensarán en tiempo de descanso, a razón de hora por hora.

6. La distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. De igual forma, el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

7. La Empresa llevará un control individualizado de la jornada irregular realizada por cada persona trabajadora, que no superará en ningún caso las 80 horas anuales establecidas.

## Artículo 18. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días laborables de duración para quienes presten servicios cinco días a la semana. Para los casos en que se presten servicios distinto número de días a la semana se aplicará la regla de proporcionalidad.

Este número de días será el de referencia para calcular la liquidación en caso de cualquier tipo de excedencia o extinción laboral de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que hayan sido contratadas con posterioridad al 1 de enero y las que cesen antes del 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 del 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación definitiva que haya de percibir la persona afectada.

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

3. La planificación de las vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades organizativas y de servicio de la Empresa.

4. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

5. Las vacaciones podrán fraccionarse sin límite de periodos, siempre y cuando al menos quince días laborales sean disfrutados bien de forma consecutiva o bien en dos periodos dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Este período estival podrá ser modificado en la publicación del calendario laboral de la Empresa, para ajustarlo a las semanas naturales.

6. Los días de vacaciones se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

7. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad

temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. Las personas trabajadoras que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años de edad, y hasta la edad de jubilación, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad: 2 días laborables; 63 años de edad y en adelante: 4 días laborables, siempre que se acredite una antigüedad mínima de 7 años en la Empresa.

#### CAPÍTULO IV

##### **Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral**

###### Artículo 19. *Horario flexible.*

1. Con carácter general, en virtud de la jornada anual establecida se deberá realizar una jornada semanal de 38h:48min. y una jornada diaria de 7h:45min.

2. Siempre que quede cubierta la prestación del servicio al cliente, las personas trabajadoras con jornada completa dispondrán de un horario flexible que les posibilitará, velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzar a trabajar entre las 7:00h y las 9:30h y finalizar la jornada entre las 14:00h y las 17:15h.

La persona trabajadora que lo necesite para dar cumplimiento a la jornada semanal pactada podrá permanecer de manera voluntaria en el centro de trabajo como máximo hasta las 19:00h. En ningún caso, se podrá realizar diariamente por decisión de la persona trabajadora jornadas superiores a las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Dentro del horario flexible indicado se considera horario de presencia obligatoria el comprendido entre las 9:30h y las 14:00h.

3. En los mismos términos indicados en el apartado 2, las personas trabajadoras con jornada completa que se encuentren adscritos a vigilancia de la salud dispondrán de un horario flexible que les posibilitará, velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzar a trabajar entre las 7:00h y las 8:00h y finalizar la jornada entre las 14:00h y las 15:45h.

La persona trabajadora que lo necesite para dar cumplimiento a la jornada semanal pactada podrá permanecer de manera voluntaria en el centro de trabajo como máximo hasta las 19:00h. En ningún caso, se podrá realizar diariamente por decisión de la persona trabajadora jornadas superiores a las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Dentro del horario flexible indicado se considerará horario de presencia obligatoria el comprendido entre las 8:00h y las 14:00h.

4. Excepcionalmente, la Empresa para la correcta prestación del servicio al cliente, podrá solicitar a la persona trabajadora prestar servicios fuera del horario de presencia obligatoria, hasta la jornada teórica diaria de 7 horas y 45 minutos. Lo que exceda de dicha jornada será considerado, según corresponda, distribución irregular u horas extraordinarias.

5. El ajuste de la jornada se podrá llevar a cabo dentro del mes correspondiente y de los cinco primeros días del mes siguiente.

6. En ningún caso, la realización de las horas para completar la jornada tendrá la consideración de jornada partida.

En aquellos casos en los que el personal deba realizar jornada partida por solicitud expresa de la Empresa, recibirá una ayuda para comida por importe de hasta 13 euros.

En ningún caso se abonará la citada ayuda cuando el personal esté realizando una compensación horaria.

7. El personal en situación de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar, dispondrá de una flexibilidad proporcional a la reducción solicitada, siempre que esté dentro del horario de presencia obligatoria que le corresponda.

8. No resultará aplicable el horario flexible al personal que por su actividad preste servicio en exclusividad a empresas que, por circunstancias tales como exigir atención al cliente, naturaleza de las funciones desempeñadas, ubicación de la prestación del servicio, etc. deban trabajar con distribuciones horarias especiales para adaptarse a las necesidades del cliente y/o de los servicios prestados.

Asimismo, la flexibilidad horaria no será de aplicación al personal adscrito a unidades móviles, centros concertados o instalaciones de clientes que requieran un horario diferente y específico de prestación, así como en los casos en los que debido a la prestación del servicio existan compromisos tales como actividades formativas (internas o externas).

9. Para el cómputo de permisos, ausencias y para las reducciones de jornada se considerará un horario de referencia con entrada a las 8:00h y salida a las 15:00h.

En aquellos casos, en los que el permiso o ausencia ocupe el día entero, computará a todos los efectos, como 7:45h.

#### Artículo 20. *Permisos y licencias retribuidas.*

1. El personal, 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 de la persona trabajadora o pareja de hecho legalmente constituida, 15 días naturales.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse mediante certificación de inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma o del municipio de residencia. En caso de no existir ninguno de los citados registros, deberá acreditarse mediante cualquier otro medio legalmente válido.

Si una persona trabajadora disfrutase de este permiso por inscripción en el registro de parejas de hecho o mediante la acreditación de dicha situación mediante cualquier otro medio legalmente válido, no podrá posteriormente disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Este permiso podrá comenzar a disfrutarse desde los tres días previos a la boda.

b) Tres días laborables en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables.

Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado, atención y asistencia del familiar enfermo durante la jornada de trabajo. Será el personal facultativo que atienda al familiar enfermo quien determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

El disfrute de los días de permiso se podrá realizar de manera no consecutiva, siempre y cuando se mantenga el hecho causante.

c) En caso de fallecimiento del cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se dispondrá de tres días laborables. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborables.

d) En caso de fallecimiento de un compañero o compañera de la Empresa se dispondrá del tiempo indispensable para acudir al sepelio.

e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un

período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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

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

g) Para realizar funciones sindicales o de Representación Legal de las Personas Trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

h) El día del examen para concurrir a exámenes, siempre que éstos estén motivados por la obtención de un título académico o profesional homologado. Con posterioridad, se deberá acreditar mediante certificado oficial la asistencia a los mismos.

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

j) Por el tiempo necesario para acudir a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.

La persona trabajadora intentará, siempre que le resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

k) Por el tiempo necesario para el acompañamiento a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad a consulta o pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social o a través de mutualidades administrativas (MUFACE, MUGEJU e ISFAS), o pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.

La persona trabajadora intentará, siempre que resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

l) Para el acompañamiento a familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social o a través de mutualidades administrativas (MUFACE, MUGEJU e ISFAS), o a pruebas médicas privadas, dispondrá de un máximo de quince horas anuales, siendo no recuperables las dos primeras horas utilizadas en cada salida.

2. Si durante el disfrute del permiso por una de las causas enumeradas se produjera otra diferente, concluirá aquel su disfrute en el momento en que se produzca el nuevo hecho causante, que será cuando se iniciará, si la persona trabajadora así lo pidiera, el disfrute del permiso correspondiente a la nueva causa.

3. El día inicial del disfrute de los permisos retribuidos contemplados en las letras a) y c) se iniciará el día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso será el primer día laborable.

4. A los efectos establecidos en este artículo, se entenderá que existe desplazamiento cuando existan al menos 75 kilómetros de distancia desde el lugar de residencia habitual de la persona trabajadora al lugar en que se haya producido el hecho causante.

5. En el caso de las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo, cuando el permiso implique el disfrute de un día laborable completo, se computarán a razón de siete horas y cuarenta y cinco minutos o la que resulte en función del calendario laboral anual. Si se realizase una jornada inferior, el cómputo se hará de manera proporcional.

6. Permiso para el cuidado del lactante: las personas trabajadoras que tengan derecho a la ausencia o reducción en el trabajo en los términos fijados en el artículo 37.4



E.T. podrán sustituir este derecho por un período de licencia retribuida de quince días laborables.

7. Permiso en caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto para el padre y la madre. Este permiso se disfrutará de conformidad con el régimen que esté previsto en el E.T.

8. Reducción de jornada por guarda legal por quien tenga a su cuidado directo algún menor de trece años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, de conformidad con el régimen que esté previsto en el E.T. Se respetarán las situaciones más beneficiosas ya reconocidas a título individual.

Asimismo, tendrá el mismo derecho, en los términos que estén previstos en el E.T., 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.

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

9. Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos descritos en este Convenio para la reducción de jornada por guarda legal, o en los que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la Empresa y las personas afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona afectada.

10. Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona afectada sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 6, 7 y 8 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

11. Las parejas de hecho debidamente acreditadas, tendrán la misma consideración que los cónyuges a efectos del disfrute de los derechos, permisos y beneficios reconocidos en el presente artículo para los matrimonios.

#### Artículo 21. *Derecho vinculado a la protección del embarazo y la maternidad.* .

La futura madre tendrá derecho a una reducción de la jornada en un cincuenta por ciento, percibiendo el cien por cien del salario, durante las cuatro semanas previas al parto, cuya fecha deberá ser acreditada por personal médico especialista.



## Artículo 22. *Descanso por nacimiento a tiempo parcial.*

Los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción podrán disfrutarse a tiempo parcial en los términos que estén previstos en el ET.

## Artículo 23. *Permisos no retribuidos.*

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios de hasta un mes, acumulable a vacaciones.

La solicitud se formulará por meses naturales.

Dicha solicitud debe realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio de disfrute del mismo.

Este permiso no podrá ser solicitado hasta que transcurran nueve meses desde el final del anterior. En caso de solicitarlo dos o más personas, tendrá preferencia aquella persona trabajadora que no lo haya disfrutado en los últimos doce meses.

El disfrute del permiso supondrá la deducción proporcional de vacaciones y de las retribuciones de la persona trabajadora, consideradas ambas en cómputo anual.

Durante el disfrute de este permiso la persona trabajadora permanecerá de alta en la Empresa sin percepción de salarios.

La concesión del permiso queda sujeta a que el servicio y su calidad queden suficientemente garantizados a criterio de la Empresa.

2. Se tendrá derecho, previo aviso y sin justificación, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo casos urgentes o imprevisibles, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de cuatro días al año o, alternativamente, su equivalente proporcional en horas a la jornada diaria, sin que este permiso pueda acumularse a descansos, festivos, libranzas o vacaciones, salvo supuestos especialmente justificados.

Las horas o días que se disfruten lo serán, a elección de la persona trabajadora, a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración.

## Artículo 24. *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 E.T. y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres.

No obstante, si dos o más personas de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El período de permanencia en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá convocar la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, en el caso de tratarse de familia numerosa reconocida oficialmente, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Durante el período de excedencia la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios para otra entidad que se dedique a la misma actividad que la Empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

6. En desarrollo del número 6 del artículo 46 E.T., se regula a continuación dos supuestos de excedencia que darán derecho a la reserva del puesto de trabajo:

A) El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

- Para la tramitación de adopciones internacionales. No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 5% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 5 personas empleadas en dicho centro, con un mínimo de 1. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la misma persona hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

B) El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia por un periodo máximo de hasta nueve meses, cuyo disfrute deberá realizarse de forma ininterrumpida.

Dicha solicitud debe realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio de disfrute del mismo.

La solicitud se formulará por meses naturales continuados.

Esta excedencia no se podrá volver a solicitar hasta transcurrido un año desde su finalización, cuando su duración haya sido inferior a cuatro meses, y hasta transcurridos dos años desde el momento de su finalización, para aquellos permisos de duración superior a cuatro meses.

7. El personal tendrá derecho a una excedencia de un año de duración con reserva de puesto de trabajo en caso de tratamiento personal de adicciones bajo tratamiento y supervisión médica.

8. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, salvo para la contemplada en el apartado 7, se deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

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

10. A efectos de lo regulado en el apartado 5 del presente artículo, no se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba la persona excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado 8 anterior, salvo que se tratase de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las de la persona excedente, no pudiera ser atendido por la misma.

#### Artículo 25. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.*

De conformidad con el régimen que esté previsto en el E.T., el contrato de trabajo podrá suspenderse por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, así como riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

## CAPÍTULO V

### Contratación

#### Artículo 26. *Período de prueba.*

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

Grupo Profesional I: 4 meses.

Grupo Profesional II: 2 meses.

Grupo Profesional III: 1 mes.

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

Grupo Profesional I: 6 meses.

Grupo Profesional II: 6 meses.

Grupo Profesional III: 3 meses.

#### Artículo 27. *Contratación de duración determinada.*

1. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

2. En referencia a la duración de los contratos por circunstancias de la producción, las partes negociadoras se remiten expresamente a lo regulado en el Convenio Colectivo Sectorial de los Servicios de Prevención Ajenos.

En el supuesto de que dicho contrato se hubiera concertado por un período inferior al previsto en la normativa sectorial anteriormente referida, éste podrá ser prorrogado, por una única vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que en ningún caso esta prórroga pueda exceder el total de la duración máxima prevista en la citada normativa sectorial.

3. En materia de duración del contrato de trabajo, en lo no previsto en los anteriores preceptos del presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 E.T.

4. La Empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

Dicha información será trasladada, además, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

#### Artículo 28. *Contratos a tiempo parcial.*

El personal que preste servicios mediante contrato a tiempo parcial tendrá derecho al disfrute de los mismos derechos que el personal de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen.

Como regla general, cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorrata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

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

#### Artículo 29. *Contratos de relevo.*

1. El contrato de relevo se podrá concertar por tiempo indefinido o bien por duración determinada, mientras dure la situación de jubilación parcial del personal sustituido.

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

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

#### Artículo 30. *Contrato fijo-discontinuo.*

1. En materia de contratación de carácter fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 E.T.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se realizará en función de las necesidades productivas y organizativas existentes en cada momento y de acuerdo con los criterios establecidos a continuación, en el mismo orden de prelación fijado en el presente precepto: (i) formación específica previa para la prestación del

servicio requerido por el cliente, (ii) antigüedad en periodo de inactividad, (iii) años de experiencia previa en el cliente y/u otro cliente del mismo sector y (iv) antigüedad en la Empresa dentro de un puesto de trabajo concreto.

4. El llamamiento se efectuará necesariamente mediante la oportuna comunicación escrita o por cualquier otro medio (incluidas las nuevas tecnologías) que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona trabajadora, con indicación de las condiciones de incorporación. Esta comunicación se dirigirá a los datos de contacto facilitados al efecto por la persona trabajadora, con una antelación adecuada a la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

5. La persona trabajadora que haya sido llamada en tiempo y forma y que no se incorpore a su puesto de trabajo en el momento fijado, perderá la condición de fija discontinua, asimilándose esta situación a la decisión firme, clara y concreta de la persona trabajadora de causar baja voluntaria en la Empresa, salvo que esta falta de incorporación venga motivada por una causa justificada y debidamente acreditada. y/o la vacante ofertada no respete los elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral pactadas en el contrato (artículo 2 del R.D. 1659/1998).

6. En lo que se refiere a la duración máxima del periodo de inactividad de las personas trabajadoras contratadas con motivo de alguna de las causas previstas en el artículo 16.4 ET, así como a la formalización de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, las partes se remiten expresamente a lo que establezca al efecto el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos o, en su defecto, a lo previsto en la normativa legal vigente en cada momento.

7. La Empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

#### Artículo 31. *Preaviso de cese voluntario.*

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

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

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

3. Recibido el preaviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de que finalice el aludido plazo. En dicho caso, la Empresa deberá abonarle los salarios que resten hasta la finalización del mismo.

#### Artículo 32. *Disposición común a todas las modalidades de contrato anteriores.*

La Empresa deberá facilitar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la copia básica de los contratos mencionados en el presente capítulo. Se admite su remisión por vía telemática.

#### Artículo 33. *Cobertura de puestos vacantes.*

1. Una vez atendidas, en su caso, las obligaciones de reincorporación respecto a las personas trabajadoras con derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría, la Empresa publicará las plazas vacantes o de nueva creación, ambas de carácter indefinido, en la intranet corporativa, y serán cubiertas, preferentemente, por el personal de la Empresa que reúna las condiciones exigidas en la convocatoria interna.

Respecto a las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo en situación de inactividad, las plazas vacantes o de nueva creación, ambas de carácter fijo ordinario, se comunicarán por medio del sistema que establezca la Empresa en un procedimiento interno que, con carácter previo a su implementación, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Son puestos de libre designación los de los grupos profesionales 0 y I, y los del grupo profesional II, cuando se trate, en este último caso, de puestos de trabajo de especial responsabilidad.

En el caso de no reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, por parte del personal interno, se activarán los procesos de reclutamiento externo.

El sistema de ascensos y promociones en la Empresa se regula por lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio que desarrolla y sustituye el sistema de «Ascensos y promociones» del Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Prevención Ajenos.

## CAPÍTULO VI

### Movilidad geográfica y sus modalidades

#### Artículo 34. *Movilidad geográfica.*

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

Se considera igualmente, la movilidad como un derecho que asiste la persona trabajadora la posibilidad de obtener de la Empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

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

3. Dentro de la misma población, la Empresa podrá disponer el cambio del personal de una a otra oficina, siempre que se respeten, en todo caso, los derechos que se tuvieran reconocidos.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o aquellos que no comporten cambio de residencia para la persona trabajadora por no exceder de 50 Km. la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino.

Cuando dicha distancia sea inferior a 50 kilómetros, se considerará movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo de distancia mayor a 25 kilómetros que comporte para la persona afectada la necesidad de modificar su lugar de residencia.

#### Artículo 35. *Traslados.*

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga para la persona trabajadora el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la Empresa que conlleve, además, la modificación de su lugar de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, con origen en la solicitud voluntaria de la persona trabajadora, expresada formalmente, y aceptada por la Empresa, sin que para que pueda formularse dicha solicitud sea requisito la existencia de una convocatoria pública previa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.



3. El traslado de las personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en Empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad Empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Comunicado el traslado, y durante el citado período de preaviso previo a su efectividad, la Empresa tomará en consideración a quienes se hubieran presentado voluntariamente.

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

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente, lo cual implicará un período de consultas con la duración prevista en el E.T.

Durante dicho período se contrastará por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la documentación aportada, la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

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

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

6. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

7. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

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

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

c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de cinco mensualidades, excluida, en su caso, la prorrata de pagas extras. Si la persona trasladada cesara voluntariamente en los seis meses siguientes al traslado, deberá reintegrar a la Empresa la compensación percibida de acuerdo con los siguientes términos:

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

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

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

e) Período previo de 15 días naturales máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

9. Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente. En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona afectada y/o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras 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.

10. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.

11. No se adoptarán medidas de traslados estrictamente individuales a otro municipio durante la situación de embarazo, periodo de cuidado del lactante y mientras dure el periodo de reducción de jornada, salvo común acuerdo con la persona interesada.

12. En el caso de traslados colectivos, las personas trabajadoras en situación de embarazo, periodo de lactancia y mientras dure el periodo de reducción de jornada por guarda legal tendrán prioridad de permanencia.

13. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación prevista en el E.T.

## Artículo 36. *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 E.T.

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

2. La persona trabajadora afectada deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a quince días en los desplazamientos superiores a tres meses, salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia. En todo caso, se garantizará

que el preaviso se realiza con, al menos, cinco días de antelación. Del desplazamiento se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

3. La persona trabajadora también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

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

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

## CAPÍTULO VII

### Grupos profesionales y niveles salariales

Artículo 37. *Sistema de clasificación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

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

## Artículo 38. Aspectos básicos para la clasificación.

### 1. Grupo Profesional.

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

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

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

#### a) Conocimientos:

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

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

– El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

– El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

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

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

– En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

– En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

– Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

– Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de

un grupo, interactuando para conseguir un objetivo común, con compañeras y compañeros pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

2.4 El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el cuadro que se recoge al final de este capítulo.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 La inclusión del personal dentro de cada Grupo Profesional es el resultado de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

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

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Artículo 39. *Descripción de los grupos profesionales.*

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

Grupo Profesional I:

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

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

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

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 0, 1 y 2.

Grupo I, Nivel 0:

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

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

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

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

Están adscritos a este nivel el personal con cargo de Jefes Superiores de Área y Responsables.

#### Grupo I, Nivel 1.

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

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

#### Grupo I, Nivel 2:

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

Están adscritos a este nivel 2 el personal médico con cualquier especialidad MIR distinta de Medicina del Trabajo.

#### Grupo profesional II:

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

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

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 3, 4, 5 y 6.

#### Grupo II, Nivel 3:

Las personas trabajadoras incluidas en este nivel se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta



autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de personas colaboradoras de niveles inferiores.

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

#### Grupo II, Nivel 4:

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

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

#### Grupo II, Nivel 5:

Las personas trabajadoras incluidas en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de alguna complejidad o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones, y bajo la supervisión próxima de una persona trabajadora con categoría superior. La solución a los problemas está, generalmente, prevista a partir de modelos y precedentes identificados.

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

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

#### Grupo II, Nivel 6:

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

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

### 3. Grupo profesional III.

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

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

En este grupo están incluidos los niveles retributivos, 7, 8 y 9.

#### Grupo III, Nivel 7:

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

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

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

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

#### Grupo III, Nivel 8:

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

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

#### Grupo III, Nivel 9:

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

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

| Grupo profesional | Nivel retributivo | Funciones por nivel                                |
|-------------------|-------------------|--|
| I                 | 0                 | Jefe/a Superior de Área / Responsable Territorial. |
|                   | 1                 | Especialista en Medicina del Trabajo Médico.       |
|                   | 2                 | Médicos/as Otras Especialidades vía MIR.           |

| Grupo profesional | Nivel retributivo | Funciones por nivel  |
|-------------------|-------------------|--|
| II                | 3                 | Personal Técnico Superior P.R.L., Personal Coordinador de Seguridad y Salud.<br>Personal de Enfermería Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR).<br>Personal Titulado de Grado (Licenciados). |
|                   | 4                 | Personal de Enfermería General (Diplomado Universitario-grado).<br>Personal de Enfermería con diplomatura de Empresa.<br>Personal Diplomado Universitario.   |
|                   | 5                 | Personal de Ciclo Formativo F.P. grado Superior.<br>Personal Técnico Nivel Intermedio.<br>Personal Técnico Administrativo.   |
|                   | 6                 | Personal de Ciclo Formativo F.P. Grado Medio.<br>Personal Auxiliar Sanitario + 2 años.<br>Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico + 2 años.<br>Personal Oficial Administrativo.                           |
| III               | 7                 | Personal Auxiliar Sanitario –2 años.<br>Personal Auxiliar Administrativo +3 años.<br>Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico –2 años.<br>Personal Comercial.  |
|                   | 8                 | Personal Auxiliar Administrativo –3 años.<br>Personal Conductor de Unidad Móvil.   |
|                   | 9                 | Personal de Mantenimiento y Soporte.   |

## CAPÍTULO VIII

**Promoción profesional y movilidad funcional**Artículo 40. *Ascensos y promociones.*

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

1. Conforme a lo dispuesto en el ET, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la Empresa.

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

3. En aplicación del artículo 37.4 del II Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Prevención Ajenos, se acuerda que los ascensos y promociones del colectivo administrativo se regirán por los siguientes criterios:

– Grupo III Nivel 8: Personal administrativo de nueva incorporación, siempre y cuando por sus funciones administrativas no le corresponda un nivel superior.

– Grupo III Nivel 7: Accederán automáticamente a este nivel todo el personal administrativo encuadrado en el grupo profesional III, nivel retributivo 8, en el momento en que se cumpla una antigüedad de dos años en la Empresa.

– Grupo II Nivel 6: Accederán automáticamente a este nivel todo el personal administrativo encuadrado en el grupo profesional III, nivel retributivo 7, en el momento en que se cumpla una permanencia de doce años en ese grupo profesional y nivel retributivo, desde la firma del presente Convenio.

Las citadas promociones se realizarán con efectos del primer día del mes siguiente al que se cumpla el requisito de años indicado en cada uno de los supuestos mencionados.

4. Con carácter anual, la Empresa informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre la evolución de las promociones y ascensos, disgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en la Empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.

#### Artículo 41. *Movilidad funcional.*

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

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

3. Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas habitualmente determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación a cada persona. La movilidad funcional en ningún caso 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 E.T.

5. Se podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que se esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La Empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo máximo de dos meses. La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la Legislación aplicable.

6. A las personas que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, fueran inhabilitadas para ejercer la profesión objeto de contratación, la Empresa valorará la posibilidad de asignarles otras actividades durante el tiempo de inhabilitación, incorporándose a su puesto habitual una vez concluida esta.

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

8. En el supuesto de que una persona trabajadora por su desempeño profesional resultase condenada con pena de inhabilitación, la Empresa se compromete a reubicarlo en otro puesto compatible mientras dure el periodo de inhabilitación.

En el caso de que una persona trabajadora fuera condenada con pena de prisión por el desempeño de sus funciones, se trasladará esta información para su análisis a la comisión creada a dichos efectos y que estará formada por un integrante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio y otro por parte de la Empresa.

## CAPÍTULO IX

**Régimen económico: Estructura retributiva y complementos**Artículo 42. *Principios generales.*

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de las personas trabajadoras 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 establecido en el E.T.

Artículo 43. *Salario base y complementos.*

1. La estructura retributiva 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 E.T. 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 a la persona trabajadora en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulada en el Convenio.

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

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

- Sueldo Base por nivel retributivo.
- Complemento por Experiencia.
- Complemento de Adaptación Conceptos Antigüedad/experiencia.
- Complemento «Ad Personam».
- Complemento Diferencia Salarial.
- Complemento de Responsabilidad.
- Complemento Diferencia Salarial Quirón.
- Complemento homogeneización jornada.
- Complemento homogeneización Plan de Pensiones de Empleo.

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

Artículo 44. *Complemento por experiencia.*

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

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

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

4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las tablas que figuran en el artículo de «Condiciones económicas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024», se abonará en 14 mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según la tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

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

6. Al pasar a un nivel retributivo superior de entre los referidos en el apartado 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.

7. El importe anual del multiplicador (1 año) del complemento de experiencia de cada nivel será en cada momento el que resulte de calcular la diferencia en cómputo anual en la tabla de salarios establecida para cada año de vigencia del Convenio entre el salario de dicho nivel y el del nivel inmediatamente superior, y dividir dicha diferencia por 10.

Para determinar el importe mensual del complemento el resultado de la anterior división se dividirá por 14, salvo en los casos en que se hubieran prorrateado las pagas extras, en cuyo caso se remunerará mensualmente el importe anual de complemento de experiencia que corresponda la persona trabajadora, dividido entre 12.

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

#### Artículo 45. *Complemento de adaptación de conceptos de antigüedad/experiencia.*

Este complemento, procedente del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, se mantendrá para aquellas personas trabajadoras que lo venían percibiendo. Este complemento es absorbible y compensable por los importes que resulten de aplicación del «complemento por experiencia».

#### Artículo 46. *Complemento «Ad Personam».*

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

#### Artículo 47. *Complemento diferencia salarial.*

Este complemento, procedente del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, se mantendrá para aquellas personas trabajadoras que lo venían percibiendo y se abonará en 14 mensualidades.



Artículo 48. *Complemento de responsabilidad.*

Este complemento salarial se establece para aquellas personas trabajadoras, salvo el caso del nivel 0, en que ya se considera implícito, que ostenten cargos de responsabilidad que supongan mando sobre un equipo de recursos humanos cuya coordinación se les encomienda.

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

Artículo 49. *Complemento homogeneización jornada.*

Al personal que antes de la entrada en vigor del primer Convenio tuviera una jornada anual inferior a la indicada en el artículo 12.1 de dicho Convenio, se le compensarán las horas en que se incrementó su jornada, valorándolas al cincuenta por ciento sobre el salario bruto anual pactado que viniera percibiendo. Este complemento será revalorizable, consolidable y no absorbible.

Artículo 50. *Complemento de Diferencia Salarial Quirón.*

Este complemento incluye la diferencia existente entre las tablas salariales, en concreto, del salario base y del complemento de experiencia, del II Convenio colectivo de la Sociedad de Prevención de Fremap, SLU, y las previstas en el II Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Este complemento será consolidable, revalorizable y no será compensable ni absorbible.

Artículo 51. *Complemento homogeneización Plan de Pensiones de Empleo.*

Las personas trabajadoras que, con anterioridad a 1 de enero de 2023, hubieran venido percibiendo en sus respectivos sistemas de previsión social unas cantidades económicas superiores a la contribución empresarial establecida con carácter lineal en el Reglamento del Plan de pensiones de Empleo de Quirón Prevención, SLU, para el año 2023 -160 euros/anuales- percibirán, con efectos de dicha fecha, un complemento salarial mensual denominado «complemento homogeneización PPE».

Dicho complemento se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

– 50% sobre la diferencia entre la media aritmética de las contribuciones empresariales anuales realizadas a cada participe en los 4 últimos años (2019, 2020, 2021 y 2022) y la contribución empresarial lineal acordada para el año 2023 -160 euros/anuales- en el Reglamento del Plan de pensiones de Empleo de la Empresa.

Dicho concepto será no compensable ni absorbible, consolidable y revalorizable conforme con el porcentaje de incremento salarial previsto en las tablas salariales.

Artículo 52. *Condiciones económicas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.*

1. Para el año 2021, con fecha de efectos 1 de enero, el salario base anual de las personas trabajadoras será el que resulta de aplicar a las tablas salariales establecidas en el I Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU, para el año 2020 y conceptos salariales revalorizables, un incremento del 1,5 %, sin compensación ni absorción.

2. Para el año 2022, con fecha de efectos 1 de enero, el salario base anual será el que resulta de aplicar a las tablas salariales resultantes del año 2021, y conceptos salariales revalorizables, un incremento del 3 %, sin compensación ni absorción.

3. Para el año 2023, con fecha de efectos 1 de enero, el salario base anual será el que resulta de aplicar a las tablas salariales resultantes del año 2022, y conceptos salariales revalorizables, un incremento del 3 %, sin compensación ni absorción.

4. Para el año 2024, con fecha de efectos 1 de enero, el salario base anual será el que resulta de aplicar a las tablas salariales resultantes del año 2023, y conceptos

salariales revalorizables, un incremento del 3 %, sin compensación ni absorción. En el caso de que el IPC, a fecha 31 de diciembre de 2024, fuese superior al 3 %, la Empresa abonará un incremento salarial adicional consolidable equivalente al 0,5 % del salario base previsto en las tablas salariales para dicho año.

Para el Grupo III 9, los incrementos se calcularán teniendo en cuenta un salario base a razón de 14.000 euros para el año 2020.

*Tabla salario base (14 pagas)*

| Grupo prof. | Niveles retrib. | Funciones por nivel  | Tabla 2021<br>Δ 1,5% | Tabla 2022<br>Δ 3% | Tabla 2023<br>Δ 3% | Tabla 2024<br>Δ 3%* |
|-------------|-----------------|--|----------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| I           | 0               | Jefe Superior de Área/Responsable Territorial.   | 33.103,82            | 34.096,93          | 35.119,84          | 36.173,44           |
|             | 1               | Médico Especialista en Medicina del Trabajo.   | 30.075,24            | 30.977,50          | 31.906,82          | 32.864,03           |
|             | 2               | Médico otras especialidades vía Mir.   | 25.630,06            | 26.398,96          | 27.190,93          | 28.006,66           |
| II          | 3               | Técnico Sup. PRL.<br>Coordinador de Seguridad y salud.<br>Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR).<br>Títulos de Grado (Licenciados). | 21.926,63            | 22.584,43          | 23.261,96          | 23.959,82           |
|             | 4               | Enfermero General (Diplomado Univ. Grado).<br>Enfermeros diplomados empresa.<br>Diplomado Universitario.   | 20.518,98            | 21.134,55          | 21.768,58          | 22.421,64           |
|             | 5               | Ciclo Formativo F.P. grado Sup.<br>Técnico Nivel Intermedio.<br>Técnico Administrativo.  | 19.111,30            | 19.684,64          | 20.275,18          | 20.883,44           |
|             | 6               | Ciclo Formativo F.P. grado Medio.<br>Auxiliar Sanitario + 2 años.<br>Técnico PRL Nivel Básico +2 años.<br>Oficial administrativo.                          | 17.385,54            | 17.907,11          | 18.444,32          | 18.997,65           |
| III         | 7               | Auxiliar Sanitario - 2 años.<br>Auxiliar Administrativo + 3 años.<br>Técnico PRL Nivel Básico - 2 años<br>Comerciales.                                     | 15.647,00            | 16.116,41          | 16.599,90          | 17.097,90           |
|             | 8               | Auxiliar Administrativo - 3 años<br>Conductor Unidad Móvil.  | 14.519,45            | 14.955,04          | 15.403,69          | 15.865,80           |
|             | 9               | Mantenimiento y Soporte.   | 14.210,00            | 14.636,30          | 15.120,00          | 15.527,65(**)       |

(\*) En el caso de que el IPC, a fecha 31 de diciembre de 2024, fuese superior al 3 %, la Empresa abonará un incremento salarial adicional consolidable equivalente al 0,5% del salario base previsto en las tablas salariales para dicho año.

(\*\*) El porcentaje de incremento salarial para calcular el Salario Base del año 2024 para las personas trabajadoras adscritas al Grupo III, Nivel 9, se ha aplicado sobre la cantidad de 15.075,39 euros, tal y como correspondería en aplicación del incremento salarial pactado.

*Complemento por experiencia*

|          | 2021 Δ | 2022 Δ | 2023 Δ | 2024 Δ |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| Nivel 3. | 370,34 | 381,45 | 392,9  | 404,68 |
| Nivel 4. | 140,77 | 144,99 | 149,34 | 153,82 |
| Nivel 5. | 140,78 | 145    | 149,35 | 153,83 |
| Nivel 6. | 172,58 | 177,76 | 183,09 | 188,58 |

|          | 2021 Δ | 2022 Δ | 2023 Δ | 2024 Δ |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| Nivel 7. | 173,85 | 179,06 | 184,44 | 189,97 |
| Nivel 8. | 112,76 | 116,14 | 119,62 | 123,21 |
| Nivel 9. | 30,95  | 31,87  | 28,37  | 33,81  |

#### Artículo 53. Pagas extraordinarias.

1. La tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y dos extraordinarias, que se devengarán semestralmente y que se abonarán en junio y diciembre, es decir, en un cómputo anual de catorce mensualidades. Las pagas extraordinarias estarán constituidas por el salario base y complemento de experiencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 relativo al complemento de Diferencia salarial.

2. El personal presente el 1 de enero de cada año, salvo cese antes de final de año, percibirá la totalidad de dichas dos mensualidades extraordinarias, que se devengarán semestralmente.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el semestre correspondiente.

4. Las personas trabajadoras podrán percibir su retribución anual de manera prorrateada, siempre que lo soliciten con antelación suficiente a su percepción, respectivamente.

#### Artículo 54. Gastos de locomoción y manutención.

1. Abono de kilometraje: Cuando alguna persona trabajadora, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,30 euros/km.

2. Dieta: Las personas trabajadoras que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos superiores a 75 kilómetros desde el centro de trabajo, percibirán una dieta, en función de la duración del desplazamiento, por los importes que se indican a continuación:

– Viajes de varios días (con pernocta):

- Día completo: Para cubrir los gastos de manutención (desayuno, almuerzo y cena) se percibirá una asignación diaria en concepto de Dieta (53,34 euros/día).

- Días incompletos:

- Se abonará el importe de Dieta cuando el viaje empiece antes de comer.
- Se pagará el importe de Media dieta (26,67 euros/día) cuando se inicie un viaje después de comer o se termine antes de cenar.
- Se abonará un tercio de la Media dieta (8,89 euros/día) cuando el viaje finalice antes de comer.

Los gastos de alojamiento, cuando sean necesarios, serán por cuenta de la Empresa.

– Viajes de un día (sin pernocta):

Cuando exista desplazamiento y no se pernocte (viaje de ida y vuelta el mismo día) pero la persona trabajadora haya incurrido en algún tipo de gasto, se procederá a la liquidación de dicho gasto de la siguiente forma:

- Si el viaje finaliza antes de las 17h, la liquidación del gasto se realizará contra la presentación de justificantes, teniendo en cuenta que la suma total de los mismos no puede superar el importe de la Media Dieta.
- Si el viaje finaliza después de las 17h se procederá al abono de media dieta.
- Si el viaje finaliza después de las 20h se procederá al abono de la dieta completa.

3. Compensación por comida. A partir de la firma del presente Convenio, se compensará, previa justificación, como ayuda para la comida, la cantidad de hasta 13 euros durante la vigencia del presente Convenio, en aquellas situaciones en las que por necesidades del servicio de la empresa de acuerdo con la cartera de clientes y/o agenda sanitaria, etc., y previa autorización expresa de la Empresa, el personal sea requerido para trabajar a partir de las 15 h.

*Artículo 55. Ayuda económica en los supuestos de cambio de centro de trabajo de la Empresa.*

En los supuestos de cambio de centro de trabajo a otro situado a más de 25 km. y hasta 50 km., y siempre que esta situación no suponga movilidad geográfica, se establece una compensación, que se abonará durante el tiempo que dure la situación, por importe de 90 euros mensuales cuando el desplazamiento sea entre 25 y hasta 40 km., y de 120 euros cuando el desplazamiento sea de más de 40 km.

Esta ayuda económica dejará de abonarse si como consecuencia de un nuevo cambio de centro de trabajo se reduce la distancia al centro de trabajo de origen por debajo de los 25 km. citados en el párrafo primero, o quedará minorada, abonándose la cuantía correspondiente, si como consecuencia del cambio de centro de trabajo la distancia queda comprendida entre los 25 km y los 40 km mencionados.

La ayuda económica contemplada en este artículo no resultará aplicable cuando el cambio de centro de trabajo se produzca por voluntad de la persona trabajadora o cuando, como consecuencia del cambio, se produzca un acercamiento a su lugar de residencia.

*Artículo 56. Uniformes y prendas de trabajo.*

En función de las tareas a desarrollar, o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la Empresa facilitará al personal (especialmente al personal sanitario, personal técnico 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 la Empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

*Artículo 57. Anticipos.*

El personal tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Asimismo, el personal, 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 las personas empleadas, o enfermedad/accidente grave de la persona empleada o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de las personas empleadas o sus hijos o hijas (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales

Artículo 58. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, nacimiento de hijas e hijos y riesgo durante el embarazo o lactancia.*

1. En los supuestos de incapacidad temporal, tanto derivada de contingencia profesional como de contingencia común, así como en los supuestos de prestaciones derivadas de suspensiones de contrato por nacimiento de hijos e hijas y riesgo durante el embarazo o lactancia, la Empresa abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

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

Artículo 59. *Seguro de responsabilidad profesional.*

La Empresa asegurará la responsabilidad civil derivada de la actividad profesional del personal que desarrolle funciones de personal sanitario o personal técnico prevencionista mediante una póliza cuyo importe alcance, al menos, el importe mínimo de cobertura previsto en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, siempre que dicha cobertura no se halle ya incluida en una póliza colectiva de la Empresa Quirón Prevención, SLU, incluyendo en la misma la defensa jurídica.

Este seguro cubrirá a la persona empleada por las indemnizaciones que pudieran derivar de sus actividades profesionales al servicio de la Empresa, aunque éste no pertenezca a la plantilla de la misma en el momento de reclamarse o declararse dicha responsabilidad.

Artículo 60. *Préstamos al personal.*

El personal de la Empresa con, al menos, dos años de antigüedad en la misma podrá solicitar préstamos que estarán sujetos a disponibilidad presupuestaria con un límite máximo de quinientos mil euros anuales, y limitados por los importes y causas que se indicarán en el reglamento de desarrollo, en el que se recogerán, además: el procedimiento de solicitud, autorización, pago y amortización.

Artículo 61. *Premio de permanencia en el servicio a la Empresa.*

Como premio a la permanencia en el servicio a la Empresa, las personas trabajadoras que cumplan:

– 20 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa tendrán derecho a 2 días de permiso retribuido no recuperable.

- 25 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa tendrán derecho a 2 días de permiso retribuido no recuperable y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 1.500 euros brutos.
- 30 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa tendrán derecho a 2 días de permiso retribuido no recuperable y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 2.000 euros brutos.
- 35 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa tendrán derecho a 2 días de permiso retribuido no recuperable y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 2.000 euros brutos.

## Artículo 62. *Provisión económica y otros beneficios sociales.*

1. Para la dotación y gestión de las partidas destinadas a los beneficios sociales de los años 2021 y 2022, se estará a lo previsto en el artículo 59 del I Convenio colectivo de Quirón Prevención, salvo en la cláusula que se refiere al importe remanente de cada ejercicio, que se atenderá a lo previsto seguidamente.

Las partes acuerdan que el importe remanente correspondiente a los ejercicios 2021 y 2022 se aportará, principalmente, al Plan de Pensiones de Empleo en los términos que acuerde la Comisión de Beneficios Sociales.

2. La Empresa dotará una cantidad de un millón quinientos mil euros para los beneficios sociales en el año 2023. En el año 2024, la antedicha cantidad se revalorizará en la misma proporción en la que se haya visto incrementada la plantilla, siempre y cuando el porcentaje sea igual o superior al 2 %.

Para calcular el incremento de plantilla, se tomará como referencia la plantilla existente a la que le es de aplicación el presente Convenio a fecha 1 de enero de 2024, y se comparará con la plantilla existente a la que le resulte de aplicación este Convenio a fecha 1 de enero de 2023.

En el caso de que el incremento de la plantilla fuera inferior al 2 %, la dotación empresarial aumentará conforme al incremento porcentual previsto en las tablas salariales.

En periodo de ultraactividad, se mantendrá la dotación empresarial del año 2024.

3. Se incluyen en los gastos de esta provisión los siguientes beneficios:

- Seguro de vida y accidentes.
- Subvención para el seguro de salud.
- Cesta de Navidad.
- Ayuda hijos e hijas.
- Ayuda para hijos e hijas con discapacidad o enfermedad grave.
- Fondo de Ayuda para la persona Empleada (FAPE).
- Otras iniciativas con carácter social de interés para la plantilla.

Para la gestión de los Beneficios Sociales regulados en este artículo existirá una Comisión de Beneficios Sociales (CBS), integrada por representantes de las Secciones Sindicales negociadoras del Convenio, en proporción a la representatividad que ostenten a 1 de enero del año en curso, y 1 persona, con voz, pero sin voto, en representación de la Empresa. Esta Comisión se regirá por su propio Reglamento, cuyos integrantes tendrán la potestad de modificarlo.

La distribución y asignación de las cantidades a destinar a las diferentes partidas de Beneficios Sociales se detallarán en el Reglamento de la CBS. Este Reglamento estará a disposición de la plantilla en la Intranet de Quirón Prevención.

Si al final de cada ejercicio no se hubiera agotado la totalidad del presupuesto, el importe remanente deberá quedar liquidado, necesariamente, a fecha 31 de marzo del año siguiente a su devengo, a más tardar.



1. Seguro de vida y accidentes.

Se acuerda la contratación de un seguro de vida y accidentes para todas las contingencias con cobertura temporal de las 24 horas del día, y para todos los días del año, cubriendo los riesgos de muerte e incapacidad permanente total o superior, por un capital de 25.000 euros con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento por accidente, sea o no de trabajo.

Este seguro podrá ser instrumentalizado a través del Plan de Pensiones de Empleo.

Para tener derecho a las coberturas del citado seguro se requerirá una antigüedad mínima en la Empresa de 6 meses.

2. Subvención para el seguro de salud.

Para las personas trabajadoras que tengan contratado el seguro médico que ofrece la Empresa, se establecerá una subvención del 50 % de la cuota mensual, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Tener contratado el seguro de salud.
- Que su retribución bruta anual sea inferior o igual a 20.000 euros a jornada completa.

3. Cesta de Navidad.

Con motivo de las fiestas navideñas, la Empresa hará entrega de una cesta o lote de Navidad a todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, por importe mínimo de 80 euros. El importe definitivo de la cesta o lote será acordado por la CBS, pudiendo la persona empleada que lo desee, optar por percibir el importe en metálico en nómina.

Las personas que a partir del 31 de octubre de cada año se incorporen a la plantilla de Quirón Prevención, percibirán el importe en nómina en lugar de la cesta.

4. Ayuda a hijos e hijas.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos e hijas menores de 18 años, una ayuda por cada hijo e hija, cuyo importe será el establecido por la CBS.

Esta ayuda se abonará en el mes de septiembre, salvo para los hijos o hijas que hubieran nacido en los meses de septiembre a diciembre, en cuyo caso se les abonará en enero.

5. Ayuda para hijos e hijas con discapacidad o enfermedad grave.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos e hijas con discapacidad o enfermedad grave, una ayuda por cada hijo e hija, cuyo importe será establecido por la CBS.

Para poder recibir esta ayuda será imprescindible aportar el correspondiente certificado que acredite una discapacidad igual o superior al 33%, o enfermedad grave.

Serán incompatibles las solicitudes de discapacidad y enfermedades graves sobre la misma persona beneficiaria.

6. Fondo de Ayuda a las Personas Empleadas (FAPE).

Las ayudas incluidas en el FAPE y sus importes se regularán en el Reglamento de la CBS, de cuya revisión y aprobación se encargará la CBS.

Artículo 63. *Plan de Pensiones de Empleo.*

1. Con efectos económicos de 1 de enero de 2023, se establece un Sistema de Previsión Social Complementaria que se instrumentalizará a través de un Plan de

Pensiones de Empleo universal, mixto, contributivo y de aportación definida, conforme se determina en el Reglamento del Plan de pensiones de Empleo de Quirón Prevención SLU.

2. Podrá adquirir la condición de Partícipe del Plan de Pensiones de Empleo automáticamente toda persona empleada por el Promotor, en activo y que haya acumulado una antigüedad de 1 mes. No obstante, para recibir las contribuciones de ahorro al Plan de Pensiones de Empleo por parte del Promotor, se exigirá una antigüedad efectiva en Quirón Prevención igual o superior a 24 meses.

3. Para aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad efectiva en Quirón Prevención igual o superior a 24 meses, se establece una contribución lineal del promotor para todos los partícipes de 40 euros trimestrales. Adicionalmente, en el caso de que, durante la vigencia del presente convenio, dichas personas trabajadoras aporten voluntariamente una cantidad equivalente hasta 20 euros trimestrales, la Empresa efectuará una aportación de idéntico importe en el mismo año.

El importe en cómputo anual de las contribuciones lineales ordinarias del Promotor y las aportaciones y contribuciones vinculadas será proporcional al tiempo del año en que la persona partícipe tenga una antigüedad efectiva en Quirón Prevención igual o superior a 24 meses. Las citadas contribuciones se devengarán mensualmente y se realizarán a trimestre vencido, excepto el último trimestre año que se realizarán en el mes diciembre.

4. En el año 2024, las aportaciones y contribuciones empresariales se revalorizarán conforme con el porcentaje de incremento salarial previsto para ese año en las tablas salariales del Convenio y se seguirán abonando en ultraactividad.

5. El seguimiento del Plan de Pensiones de Empleo corresponderá a los integrantes de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo.

6. Por acuerdo en el seno de la Comisión de Beneficios Sociales, se podrá establecer una contribución extraordinaria al Plan de Pensiones de Empleo, por el excedente no ejecutado de las partidas económicas de beneficios sociales reguladas en el presente Convenio Colectivo, y en todo caso manteniendo el criterio redistributivo y lineal en dichas contribuciones.

7. En caso de que por acuerdo de la negociación colectiva se encomiende a la Comisión de Control del PPE la instrumentalización del Seguro de Vida y Accidentes a través del PPE, ésta atenderá a lo siguiente:

– El Promotor financiará la prima de riesgo que sea necesaria para garantizar a las personas empleadas con 6 meses o más de antigüedad, un capital igual a la llamada Prestación Mínima Garantizada, para las contingencias y con las coberturas e importes especificados en el artículo de «Provisión Económica y Beneficios Sociales» del presente Convenio.

– Para calcular el capital a asegurar para cada Partícipe, se considerará la diferencia positiva entre la Prestación Mínima Garantizada y los Derechos Consolidados individuales, provenientes únicamente de las contribuciones de la Entidad Promotora realizadas al PPE de Quirón Prevención, SLU, a 31 de diciembre del ejercicio anterior.

– Los derechos consolidados y económicos de los partícipes procedentes de los planes de pensiones de empleo preexistentes que se integrarán en el PPE que se constituya, así como los derivados de las aportaciones y movilizaciones de entrada voluntarias de los partícipes del PPE, en ningún caso se tendrán en cuenta para calcular los capitales de riesgo a asegurar para cada partícipe.

– Para las personas trabajadoras no adheridas al PPE, la Empresa articulará una póliza para la cobertura de fallecimiento e incapacidad.

## CAPÍTULO XI

**Régimen disciplinario**

Artículo 64. *Definición y principios generales.*

1. El personal de la Empresa acomodará su actuación a los principios siguientes:

a) Conducta ética. Entendida como aquella forma actuar caracterizada por la independencia, integridad y respeto a las personas durante la actividad diaria.

b) Profesionalidad. El personal debe distinguirse por su elevado grado de profesionalidad durante su actividad laboral, colaborando con sus compañeros y compañeras en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, la orientación al cliente y con la prevención de riesgos laborales.

c) Confidencialidad. Se entiende que la persona trabajadora se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de la Empresa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la Empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas legalmente.

2. 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 en otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, que den lugar a la comisión de alguna de las faltas establecidas en el Convenio.

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

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

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

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

– Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículos 14 CE y 17 ET).

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

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

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

Artículo 65. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en su apartado e). A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en este Convenio.

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

c) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de las compañeras y compañeros. Asimismo, la falta a las normas de higiene del personal sanitario.

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

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

f) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.

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

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

i) La utilización para usos privados de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la Empresa, salvo que la misma hubiera sido expresamente permitida por la Empresa.

j) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

k) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas a la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, salvo que la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud de la propia persona trabajadora, sus compañeros y compañeras, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa, en cuyo caso será calificada como muy grave.

l) La desobediencia a las órdenes de las personas trabajadoras con cargo superior, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Empresa.

m) Originar riñas, alborotos o discusiones graves que no entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

n) Negativa a recibir comunicaciones de la Empresa efectuadas en el ejercicio regular de las facultades de organización y dirección del trabajo

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

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

b) El hurto o el robo, tanto a la Empresa como a las compañeras y 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 otra persona trabajadora en la Empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso o excedencia, así como la omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, siempre que repercutan negativamente en el trabajo, excepto cuando la persona trabajadora reconozca su adicción y acepte someterse inmediatamente al protocolo de prevención e intervención de las adicciones en el ámbito laboral que se establecerá al afecto en la Empresa. En el supuesto de reincidencia posterior a la rehabilitación, la Empresa se encuentra facultada para proceder a la extinción de la relación laboral.

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

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

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

n) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral, incluido el acoso por razón de sexo, aunque se desarrollen entre personas sin relación de poder o dependencia. 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 las Personas Trabajadoras.

En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de las personas trabajadoras con cargo superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para la persona afectada. El ejercicio de la potestad disciplinaria por la Empresa agotará la responsabilidad de ésta.

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

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

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

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

#### Artículo 66. *Faltas de puntualidad.*

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

1. En los supuestos de horario flexible: toda falta de puntualidad injustificada más allá de los márgenes establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: la falta de puntualidad injustificada en la hora de entrada superior a los 10 minutos. Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

#### Artículo 67. *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 E.T.

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

1.3 Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la Empresa a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.



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

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

1.5 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la Empresa.

1.6 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al Delegado o Delegada Sindical correspondiente en la Empresa. Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan, la persona trabajadora afiliada dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la Empresa sobre los hechos que se le imputan.

Transcurrido dicho período la Empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta. El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

1.7 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a los integrantes del Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal o Delegados y Delegadas Sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados y Delegadas de Personal y/o Sindicales.

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

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

1.8 La persona interesada podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 68. *Prescripción.*

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

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

#### Artículo 69. *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 70. *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 de la persona interesada y en función de las circunstancias concurrentes.

## CAPÍTULO XII

### Igualdad

Artículo 71. *Plan de Igualdad.*

La Empresa cuenta con un I Plan de Igualdad (2022-2024) que tiene como fin el cumplimiento de la legislación vigente, específicamente lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como lo previsto en el Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva.

En particular, el citado Plan recoge el compromiso de la Empresa en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización.

De esta manera, y de acuerdo con lo previsto en el I Plan de Igualdad de Quirón Prevención, la Empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Artículo 72. *Comisión de Igualdad.*

Conforme con lo dispuesto en el I Plan de Igualdad de Quirón Prevención, existe una Comisión de Igualdad paritaria que se regirá por el Reglamento de funcionamiento aprobado por ambas partes y tiene atribuidas las funciones que en el mismo se establecen.

Artículo 73. *Procedimiento de Gestión de Conflictos y Prevención del Acoso y la Violencia Laboral en el Trabajo.*

La Empresa cuenta con un Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia laboral en el trabajo, que tiene como objeto mantener un entorno laboral saludable, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico,

específicamente los comportamientos constitutivos de como acoso y violencia en el trabajo.

Con el objeto de prevenir las situaciones potencialmente agresivas que puedan dar lugar a conductas de acoso, la Empresa, dentro de las evaluaciones de riesgos que practique (y sus revisiones) y con la información que pueda aportarse desde Vigilancia de la Salud (de los reconocimientos médicos o a través de los datos estadísticos que pueda aportar) llevará a cabo análisis periódicos de la posible exposición de todas las personas protegidas a contextos favorecedores de situaciones de acoso, a fin de que estos puedan ser controlados, prevenidos y en su caso modificados, para que no se materialicen en daños relativos a la salud. El seguimiento de esta materia se hará tal y como establezcan los protocolos en vigor establecidos al efecto.

### CAPÍTULO XIII

#### **Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género**

*Artículo 74. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.*

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de una sentencia condenatoria o cualquier resolución judicial que hubiere acordado como medida cautelar de protección de la víctima, la prohibición de aproximación o la prisión provisional del inculpado; o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas.

*Artículo 75. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

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

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante un primer periodo de seis meses y un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante un segundo periodo de seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 48.8 ET.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.
- Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.

## Artículo 76. *Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.*

La Empresa prestará con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

– Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a las hijas e hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

– Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de las hijas e hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

## CAPÍTULO XIV

### Prevención de riesgos laborales

## Artículo 77. *Consideraciones generales.*

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

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

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

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

De conformidad con el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, «L.P.R.L.»), corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad

con su formación, las instrucciones de la Empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la L.P.R.L., actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y normativa concordante.

A fin de salvaguardar la salud, seguridad y bienestar de todas las personas trabajadoras, la Empresa cuenta con una Política de Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral cuyo objeto es la implementación de programas de actuación que persiguen prevenir las conductas que pueden llegar a provocar una adicción y desarrollar acciones encaminadas a promover hábitos saludables y conductas de consumo responsable.

#### Artículo 78. *Equipos de protección individual.*

Dadas las características de la actividad y que muchos de las personas trabajadoras como consecuencia de sus trabajos en las Empresas pueden estar sometidos a diversos riesgos, la Empresa pondrá a disposición aquellos equipos de protección individual que pudieran ser necesarios, tanto con carácter permanente, como con carácter puntual, ante un riesgo existente en las instalaciones propias y/o del cliente. Las personas trabajadoras deberán poner especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual.

#### Artículo 79. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 L.P.R.L.

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

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

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

La Empresa fomentará que toda la plantilla, en especial quienes estén expuestos a riesgos específicos que así lo aconsejen o realicen trabajos en clientes se sometan a un examen de salud anual en base a protocolos que cubran los posibles riesgos a los que se vean o puedan verse sometidos como consecuencia de su trabajo. El resto estarán sometidos a la realización de exámenes de salud de acuerdo a su puesto de trabajo y funciones que realiza.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

#### Artículo 80. *Protección de la maternidad.*

1. La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 L.P.R.L. y desarrollado en el artículo 3 y siguientes del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en especial consideración al listado de agentes, condiciones y procedimientos detallados en los anexos VII y VIII del citado Real Decreto, que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras o del

feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

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

#### Artículo 81. *Formación en Prevención de Riesgos Laborales.*

La Empresa está obligada a garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La persona trabajadora está obligada a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la L.P.R.L., y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

A dichos efectos, la Empresa garantizará la formación de las personas trabajadoras específica para el desempeño de su trabajo, independientemente de la formación de nivel básico, medio o superior en prevención que tuvieran acreditada.

#### Artículo 82. *Coordinación de actividades Empresariales.*

En aplicación del artículo 24 L.P.R.L., la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras Empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentado el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia.

#### Artículo 83. *Delegados y Delegadas de Prevención.*

Las personas que asuman las funciones de Delegado o Delegada de Prevención serán elegidos, por y entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 L.P.R.L. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras, el Delegado o Delegada de Personal será el Delegado o Delegada de Prevención; y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado o Delegada de Prevención que será elegido por y entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Será de aplicación a los Delegados y Delegadas de Prevención lo previsto en el artículo 37 L.P.R.L., en su condición de Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

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

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



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

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

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

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

**Artículo 85. Comité Estatal de Seguridad y Salud.**

El Comité Estatal de Seguridad y Salud es el órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité tiene como funciones la de promover iniciativas sobre métodos, procedimientos para la prevención de los riesgos y la de participar en la planificación, puesta en práctica y evaluación de la política preventiva, así como todas aquellas que le atribuya la legislación vigente.

El Comité está formado por los Delegados y las Delegadas de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual.

El número de Delegados y Delegadas de Prevención se determina de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en la actualidad 20 integrantes, atendiendo a la siguiente distribución proporcional: diez en representación de la Empresa y diez en representación de las personas trabajadoras.

El Comité se rige por lo establecido en su propio reglamento interno en el que se recogen, entre otros aspectos, de forma expresa sus competencias y facultades, órganos que lo integran y su régimen de funcionamiento.

**CAPÍTULO XV****Responsabilidad social empresarial****Artículo 86. Definición.**

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

La Empresa entiende que ha de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de los individuos y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación de las personas trabajadoras o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan las personas trabajadoras, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con

sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

La Empresa teniendo en cuenta todo lo anterior ha establecido las directrices básicas que definen nuestro Código de Conducta y Ético, que pretende ser el marco de referencia de nuestras actuaciones, al objeto de que sean transparentes, justas, leales y eficaces para todas y todos y en beneficio de las personas usuarias de nuestros servicios y de la sociedad en general.

Los valores de la Empresa son los pilares que sustentan nuestra forma de actuar, de trabajar y de hacer las cosas.

## CAPÍTULO XVI

### Formación profesional

Artículo 87. *Principios generales.*

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

- a) Promover el desarrollo personal y profesional del conjunto de la plantilla.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la Empresa.
- e) Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, discapacitados, mayores de 45 años, inmigrantes, personas trabajadoras no cualificadas, etc.).

2. La política formativa de la Empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional del conjunto de la plantilla en el seno de la Empresa y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como a la persona trabajadora, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de la Empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la Empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.
- j) Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a las

actividades formativas sobre materias y disciplinas en los que se encuentren subrepresentadas.

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

#### Artículo 88. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación por cada persona trabajadora será de un mínimo de 20 horas, todas dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en la Empresa, en términos de media por persona empleada, 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 las personas empleadas. Se computará como tiempo de formación la suministrada al inicio de la relación laboral en la Empresa.

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

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años.

Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en las personas trabajadoras.

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

5. Cuando dichas actividades formativas afecten a personal adscrito a tareas sanitarias, lo previsto en el presente artículo habrá, igualmente, de hacerse compatible con la debida atención hacia las personas usuarias de los centros o instalaciones sanitarias.

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

#### Artículo 89. *Comisión de Formación.*

La prestación del mejor servicio requiere la formación profesional continua de la plantilla, pues ésta contribuye a la mejora de la cualificación y reciclaje permanente a través de la adquisición y actualización de conocimientos y habilidades, con los que mejorar necesarios para garantizar la calidad del servicio que presta la Empresa.

La Comisión Paritaria de Formación entenderá de las cuestiones que se planteen sobre formación dentro de la misma, rigiéndose por su propio Reglamento, teniendo atribuidas las funciones siguientes:

- a) Adaptación y trasposición de los acuerdos que se deriven de los acuerdos Sectoriales de Formación Continua que vayan surgiendo.
- b) Seguimiento, evaluación y apoyo continuado de la actividad formativa.
- c) Estudiar y proponer soluciones a sugerencias, quejas o reclamaciones que surjan en la ejecución del Plan de Formación.
- d) Velar por el correcto cumplimiento y ejecución del Plan de Formación, la eficacia, eficiencia y transparencia en el proceso formativo, evaluados por KPI o indicadores claves de rendimiento, que serán consensuados en el seno de la Comisión.

e) Realizar estudios prospectivos respecto a las necesidades formativas en la Empresa y plantilla.

f) Recibir información de los Permisos Individuales de Formación (PIF). No obstante, en el seno de esta Comisión se analizarán los PIF no concedidos.

g) Entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación interna en el ámbito de la Empresa.

h) Participar en la elaboración de la metodología de detección de necesidades formativas de los diferentes colectivos. La Empresa compartirá un informe con las principales líneas de formación de manera que la Comisión realice las propuestas que considere oportunas. Los mecanismos serán seleccionados por la Comisión con el objeto de aproximarse a la realidad cambiante en cada momento. Una vez finalizado el proceso de detección de necesidades formativas, la Comisión deberá analizar, valorar y acordar la prioridad de cada una de ellas para llevarse a cabo.

i) Establecer procedimientos de publicidad y difusión que permitan a todas las personas trabajadoras conocer la posibilidad de acceso a los cursos.

La composición de esta Comisión Paritaria será de 7 integrantes por la Representación Empresarial y 7 por la Representación Sindical, siendo en este último caso elegidas y elegidos por las Secciones Sindicales negociadoras del Convenio, y estando presentes en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la Empresa.

#### Artículo 90. *Acción formativa en la Empresa.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la Empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplir con lo previsto en el artículo 64.5, e) E.T., relativo a las competencias de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en esta materia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la Empresa, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas, deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos individuales de formación regulados en el artículo 29 del RD 694/2017. A tal efecto pondrá a disposición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al menos, la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras emitirá un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la Empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

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

## CAPÍTULO XVII

### Solución de conflictos

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

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

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

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

## CAPÍTULO XVIII

### Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 92. *De las personas trabajadoras y sus representantes.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 E.T. se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

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

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

4. Se entenderá por Representantes Legales de las Personas Trabajadoras a los Comités de Empresa, Delegadas y Delegados de Personal y a Delegadas y Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales Estatales, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

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

Artículo 93. *De los Sindicatos y Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.*

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 las personas trabajadoras y la Empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo,

en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En la Empresa, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por, al menos, un Delegado o Delegada a elección por y entre su personal afiliado en la Empresa, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de un Sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado o Delegada Sindical no LOLS, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y del personal afiliado al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la Empresa, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos y garantías previstos para los Delegados y Delegadas a que se refiere la normativa laboral vigente y el presente Convenio Colectivo.

4. Con iguales criterios y procedimientos, que los señalados en el artículo siguiente, los Delegados y Delegadas Sindicales de un mismo Sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

Las Secciones Sindicales de ámbito Estatal constituidas, podrán crear una bolsa de horas integrada por las horas de los Delegados y Delegadas de Personal, integrantes del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas LOLS de cada Sindicato, comunicando semestralmente la distribución mensual de las mismas y, excepcionalmente, cuando se produzca algún cambio, lo antes posible

5. Los integrantes del Comité de Empresa y los/as Delegados/as de Personal, como Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de sus funciones de representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 E.T.

#### Artículo 94. *De los Comités de Empresa.*

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

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos integrantes del Comité de Empresa y las Delegadas y Delegados de Personal hasta el límite máximo, en favor de cada integrante, del doble de las horas que le correspondan individualmente. Deberá notificarse a la Empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los integrantes 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.

4. La negociación colectiva que deba desarrollarse en el ámbito de la Empresa, en los supuestos en que afecte al conjunto de la misma o a una pluralidad de centros de trabajo, se llevará a cabo entre la dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales Estatales más representativas en la Empresa en los términos establecidos por el E.T.



## Artículo 95. *Secciones Sindicales Estatales más representativas en la Empresa.*

Para la negociación del Convenio Colectivo en la Empresa se constituirá una Comisión que estará integrada, en lo que respecta a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, por integrantes de las Secciones Sindicales que sumen la mayoría de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la Empresa.

Dichos representantes deberán ostentar la condición de representantes electos de las personas trabajadoras, las Delegadas o Delegados Sindicales LOLS o Secretarios y Secretarías Generales de la Sección Sindical, además de integrantes de la Sección Sindical que los designe, en su caso.

En la composición de dicha Comisión, cada Sección Sindical estará presente en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Son funciones propias de las Secciones Sindicales Estatales más representativas en la Empresa y, en su caso, firmantes del Convenio:

- a) Todas aquellas relacionadas con la negociación colectiva del Convenio colectivo.
- b) Elegir las personas integrantes de la Comisión Mixta Paritaria y demás Comisiones previstas en el Convenio.
- c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la Negociación Colectiva.
- d) La negociación en procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivos, reestructuraciones, reorganizaciones, descuelgues de Convenio y, en definitiva, en cualquier materia de negociación de ámbito colectivo que las partes consideren.

Las Secciones Sindicales Estatales más representativas en la Empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para la negociación del Convenio Colectivo, y para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la Empresa.

## Artículo 96. *Principio de igualdad y no discriminación.*

La interlocución y relaciones sociales en la Empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

El desarrollo profesional de los Representantes Legales y Sindicales de las Personas trabajadoras, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de los correspondientes sistemas de promoción y clasificación, en igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

## Artículo 97. *Utilización de herramientas telemáticas por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.*

La Empresa pondrá a disposición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras un tablón virtual, sin perjuicio de la existencia del tablón físico, como vía de información de dichos Representantes con las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

La Empresa pondrá a disposición de la Representación Sindical los medios para que estos puedan utilizar el correo electrónico para las comunicaciones con las personas trabajadoras con acceso a las direcciones de correo de las que estos dispongan en la Empresa.

Cada Sección Sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a las personas trabajadoras de forma que no se perturbe la actividad normal de la Empresa y, respetando en todo caso el límite

establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de personas empleadas, así como los siguientes requisitos:

- Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse a las personas trabajadoras dentro de su ámbito territorial de actuación.
- En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

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

Disposición adicional primera. *Modificaciones legislativas.*

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

Disposición adicional segunda. *Jubilación obligatoria.*

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima E.T., las partes acuerdan que el contrato de trabajo del personal se extinguirá por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años.

En todo caso, para que pueda darse tal jubilación obligatoria, se habrán de observar los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A fin de verificar el cumplimiento del requisito referido, a requerimiento escrito de la Empresa, la persona trabajadora estará obligada a facilitar, en un periodo no superior a 15 días, el certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, así como cualquier otra documentación que esté en disposición de acreditar el cumplimiento del antedicho requisito.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el Convenio Colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora del mismo grupo.

Disposición adicional tercera. *Condiciones específicas aplicables a las personas trabajadoras que desempeñan funciones técnicas de prevención y en la lucha contra incendios del centro de trabajo de Cartagena.*

Dadas las especiales condiciones de trabajo derivadas de la actividad naval y el acuerdo de integración firmado con el comité de Empresa de este centro de trabajo el 27 de febrero de 2019, se acuerda regular de forma específica las siguientes materias que se relacionan:

- Trabajo nocturno:
  - A las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral entre las 22:00h y las 6:00h no les resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio,

manteniendo las actuales condiciones de tiempo de trabajo y teniendo el derecho a percibir para el año 2021 la cantidad de 12,24 euros/día.

– Horas extraordinarias:

- Les resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 16.1 y 16.2 del Convenio.
- El importe de la hora extraordinaria para el año 2021 será, en todos los casos, de 17,49 euros/hora.

En caso de que la persona trabajadora optase por su compensación en tiempo descanso, se realizará a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

- El cómputo de las horas extraordinarias se llevará a cabo de forma mensual, debiendo la Empresa comunicar –en el plazo de los 8 días siguientes a la finalización de cada mes– a cada persona trabajadora el número de horas extraordinarias realizadas, a efectos de que éstos puedan optar -en el plazo de 7 días naturales- por solicitar la compensación de las horas en metálico, en descanso, o de forma mixta.

- En aquellos casos en los que la persona trabajadora haya optado por compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, deberá preavisar con, al menos, 7 días naturales de antelación la fecha de su disfrute, que, en todo caso, quedará condicionada a que queden cubiertas las necesidades del servicio a criterio de la Empresa.

- Se procurará que las horas extraordinarias se compensen preferentemente con tiempo de descanso.

– Días 24 y 31 de diciembre: se considerarán laborales a todos los efectos.

– Distribución irregular de la jornada: no resultará aplicable lo establecido en el artículo 17 del Convenio, pudiendo la Empresa distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, de conformidad con los términos establecidos en el E.T.

– Las horas de distribución irregular se compensarán en tiempo de descanso, a razón de hora por hora.

– Vacaciones: las personas trabajadoras no tendrán la obligación de disfrutar quince días laborales dentro del periodo estival.

Disposición adicional cuarta. *Personal que desempeña funciones de prevención y en la lucha contra incendios de los centros de trabajo de Ferrol, Fene, San Fernando, Puerto Real, Cádiz y Rota.*

A las personas trabajadoras que realizan funciones técnicas de prevención en la lucha contra incendios y emergencias en el sector naval que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Ferrol, Fene, San Fernando, Puerto Real, Cádiz y Rota, se les mantendrán las condiciones y régimen de trabajo que se les aplican en la actualidad.

Disposición adicional quinta. *Acuerdo de homogeneización de los conceptos salariales.*

Dentro de la Empresa existen, a su vez, otros complementos personales resultantes de la homogeneización de las condiciones laborales preexistentes en las cuatro entidades que se integraron en la Empresa, y que quedan recogidos en el acuerdo de fecha 13 de marzo de 2019.

Disposición adicional sexta. *Salario Mínimo de Interprofesional.*

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones, pluses y complementos salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a la persona trabajadora ingresos iguales o

superiores, en cómputo anual, a los mínimos que, en cada momento, se fijen por las disposiciones legales reguladoras de aquel salario mínimo interprofesional.

Disposición adicional séptima. *Cláusula de concurrencia de convenios.*

En el supuesto de que el III Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos modificase los artículos que han sido trasladados al presente Convenio, al objeto de solventar la concurrencia de convenios, se reunirá la Comisión Negociadora para trasladar a este Convenio las modificaciones efectuadas.

Estas modificaciones no se tendrán en cuenta para la afectación de la vinculación a la totalidad.