

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Unión General Preventiva SAP, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Unión General Preventiva SAP, S.L. (Cód. Conv. 71100312012013), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 5 de septiembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de octubre de 2013.- El Director General, Francisco Javier Castro Baco.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIÓN GENERAL PREVENTIVA SERVICIO AJENO DE PREVENCIÓN, S.L.

CAPÍTULO I

Partes firmantes

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte la empresa, representada por don Luis García Caldero, con DNI 28.922.902-B, y de otra parte la representación de los trabajadores y trabajadoras, don Francisco Colón Borrego, con DNI 52.694.484-N.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía a todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional y personal que tenga establecidos o que en el futuro establezca la empresa durante el periodo de vigencia del citado convenio.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios para la empresa Unión General Preventiva Servicio Ajeno de Prevención, S.L.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016, ambos inclusive, con independencia de la firma y su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 5. Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la paz social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la paz social, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

Artículo 6. Prórroga y denuncia.

La denuncia del convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse ésta.

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

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas: Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente convenio sustituirán a las existentes con anterioridad a su vigencia en la empresa.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de trabajo existentes antes de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 8. 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 autoridad o jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas si alguna de las partes así lo requiriera.

Artículo 9. Estructura de la negociación colectiva.

El presente convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y según lo establecido en el R.D.L. 3/2012, de 10 de febrero, para la reforma del mercado laboral, tiene carácter de norma mínima para los trabajadores y trabajadoras de la empresa Unión General Preventiva SAP, S.L., en todo lo que es susceptible de negociarse por las partes en el ámbito de la empresa, quedando regulado el resto de cuestiones según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

1. Se nombra a una Comisión Paritaria que estará formada por las partes negociadoras del presente Convenio que se encargará de la interpretación y el seguimiento del mismo y cuyas decisiones en el ámbito de las funciones que le son encomendadas en el presente artículo podrán ser sometidas a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

2. Las funciones de la Comisión serán:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso y previo acuerdo de éstas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d. Entender, de forma previa y preceptiva a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- e. Las consultas que deberán realizarse por escrito identificándose el sujeto responsable de la misma con expresión clara y concisa del supuesto planteado y aportando en su caso cuantos documentos se creyeran oportunos, deberán remitirse a la siguiente dirección calle Geología 93 del 41015 de Sevilla, lugar donde se ubica dicha Comisión Paritaria y que habrá de responder por los mismos medios en un plazo no superior a 30 días hábiles. En dicho plazo deberá tratar de resolver la cuestión planteada y en caso de resultar imposible emitirá resolución o dictamen al respecto de la misma.
- f. Emisión de resolución relativa a la posibilidad de acogerse al sistema de inaplicación del régimen salarial del presente convenio en los supuestos previstos en el artículo 10.

Artículo 11. Inaplicación del régimen salarial del convenio en caso de pérdidas económicas.

En lo que se refiere a la inaplicación del régimen salarial y otras cuestiones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. 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 dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, además de ser comunicada la decisión a la comisión paritaria del convenio para que, si fuera preciso, se tomaran las medidas oportunas para intentar compensar a los trabajadores y trabajadoras en alguna otra medida negociada en el presente convenio.

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario o persona en que éste delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y de conformidad con la legislación vigente de general aplicación.

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

El trabajador o trabajadora está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del general cometido de su competencia profesional, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente Convenio Colectivo.

El empresario, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador o trabajadora, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO III

Condiciones generales de ingreso

Artículo 13. Ingreso en el trabajo.

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras en la empresa se realizará mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios.

Artículo 14. Pruebas de aptitud.

1. La empresa podrá realizar a los interesados en concurrir a las mismas, las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar. Estas pruebas podrán llevarse a cabo mediante profesionales o empresas externas expertas en la materia dentro o fuera de la sede empresarial.

2. Una vez considerado apto, el trabajador o trabajadora contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

Política de empleo y contratación

Artículo 15. Principios rectores.

Es intención de la empresa mantener una política de empleo que contribuya a una mayor competitividad de la empresa en el mercado observando medidas que garanticen asimismo la equidad interna en el seno de la plantilla de la misma siempre atendiendo a la normativa vigente en materia de contratación.

La empresa llevará a cabo las medidas necesarias para que, al finalizar la vigencia del presente convenio, se incremente la estabilidad del personal adscrito al mismo.

Asimismo, durante el primer año de vigencia del presente convenio, se compromete a no realizar despidos fundamentados en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Artículo 16. Empleo y contratación.

Los representantes de los trabajadores serán preavisados de todas y cada una de las contrataciones que realice la empresa así como los Convenios firmados con instituciones docentes para el acogimiento de becarios.

La información relativa a las contrataciones podrá remitirse por vía telemática y comprenderá la copia básica de cada una de ellas.

Artículo 17. Período de prueba.

Podrá pactarse en el contrato de trabajo, ya sea indefinido o de carácter temporal, el establecimiento de un periodo de prueba cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la que sigue:

- Grupo Profesional I: 1 mes.
- Grupo Profesional II: 1 mes.
- Grupo Profesional III: 15 días.

Artículo 18. Contratos de duración determinada.

A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se considerará ajustada a derecho la utilización del contrato de obra para cubrir los puestos de trabajo de nueva creación cuando la empresa obtenga un nuevo contrato, concierto o encargo por parte de un cliente, en donde, bien por la dimensión del cliente, bien por la naturaleza de las tareas preventivas a realizar, justifique la adscripción permanente al citado cliente, en régimen próximo a la exclusividad (al menos un 95% de la jornada en cómputo anual) de los trabajadores contratados durante la vigencia del citado concierto o contrato. En estos supuestos, el contrato de

trabajo ligará su vigencia al mantenimiento de las actividades acordadas en el concierto, no pudiendo superar la duración máxima de éste.

Cuando el contrato de obra se concierte para atender a centros de trabajo temporales dicho contrato reflejará el lugar o lugares previstos de prestación de servicios, especialmente para la figura del Recurso Preventivo.

El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses y se utilizará cuando concurren las causas previstas en la legislación vigente.

Artículo 19. Contratos realizados a tiempo parcial.

1. Los trabajadores o trabajadoras contratados a tiempo parcial disfrutarán de los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo completo salvo aquellos que hayan de ser prorrateados en función del tiempo de prestación de servicios que realicen.

2. Se podrá establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación del trabajador o trabajadora a tiempo parcial hasta un 60% de las horas contratadas. Este pacto se realizará mediante contrato individual.

Artículo 20. Preaviso de cese voluntario.

1. En caso de cese voluntario todo trabajador o trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación de 15 días a la fecha efectiva del cese, independiente del Grupo Profesional al que esté adscrito.

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 periodo de preaviso omitido.

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo, permisos y excedencias

Artículo 21. Jornada de trabajo.

1. La Jornada Ordinaria será de 1.710 horas de trabajo efectivo anuales prestadas de lunes a viernes generalmente y salvo pacto individual en turno partido de mañana y tarde.

2. La interrupción considerada como pausa de desayuno que pudiera tener lugar durante la jornada con motivo del disfrute de la misma en jornada continua se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

3. Se establece una jornada especial continua los días 24 y 31 de diciembre, siendo el horario de dichos días de 8,00 a 15,00 horas.

4. Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año si bien respetando los descansos mínimos entre jornada y jornada.

5. Mediante pacto individual se podrán establecer medidas que permitan la conciliación laboral y familiar en cuanto a la adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades familiares del trabajador y trabajadora, siempre y cuando éstas queden suficientemente acreditadas y no perjudique al normal desarrollo de la actividad.

6. Previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, la empresa elaborará el calendario laboral de la misma y lo colgará en el tablón destinado a las comunicaciones con los trabajadores y trabajadoras durante el mes de Enero de cada año. En el mismo se harán constar los días de fiesta de cada centro de trabajo y el horario de prestación de servicios.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias, es decir, aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se compensarán preferentemente en tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y podrán ser acumuladas en días completos y disfrutados en días anexas a fines de semana, festivos o vacaciones previo acuerdo entre las partes. En el caso de no poder disfrutarse se perderá el derecho a su disfrute salvo que por acuerdo individual se pacte otra cosa entre empresario y trabajador.

2. En el caso de que se acordara la retribución en metálico se compensarán en valor idéntico al de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 23. Vacaciones.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones al año distribuidos a razón de 18 días continuados entre junio y septiembre y los cinco días

restantes se disfrutarán preferentemente en los dos últimos meses del año sin posibilidad de fraccionar dicho periodo salvo por acuerdo individual.

2. El trabajador o trabajadora habrá de solicitar a la empresa mediante el documento habilitado al efecto los días de vacaciones de los que pretenda disfrutar con el fin de que ésta pueda elaborar el calendario de las mismas lo más favorablemente posible para los mismos. El calendario se elaborará y colgará en el tablón de la empresa en los dos meses anteriores a su disfrute.

3. Las vacaciones se devengarán por años naturales, el primer año de prestación de servicios sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año. En el supuesto de que se haya disfrutado más vacaciones de las que correspondan porque se produzca el cese de la relación laboral antes de lo previsto, éstas se deducirán de la liquidación correspondiente.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

1. El trabajador o trabajadora, 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, 15 días naturales.

b. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento o adopción, pudiendo acumularse a los mismos el permiso de paternidad.

c. Dos días, de los cuales uno será laborable, en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado, atención y asistencia del familiar enfermo durante la jornada de trabajo. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de partos múltiples.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Este permiso se podrá disfrutar indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Artículo 25. Permisos no retribuidos.

Quien por razón de enfermedad grave de cónyuge o familiar de primer grado necesite ausentarse de su puesto de trabajo, podrá solicitar a la empresa con una antelación suficiente y previa justificación del caso, un permiso no retribuido de dos meses.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y sus modalidades

Artículo 26. Movilidad geográfica.

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

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

3. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados serán igualmente calificados de individuales o colectivos atendiendo al Estatuto de los Trabajadores.

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 el trabajador o trabajadora por no exceder de 50 km la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino.

5. En todo lo no regulado en este artículo se estará a lo previsto en la normativa supletoria legalmente establecida.

CAPÍTULO VII

Grupos profesionales

Artículo 27. Sistema de clasificación.

El sistema de clasificación se hará mediante grupos profesionales que favorezcan la organización de los recursos humanos en la empresa y la polivalencia funcional en virtud de las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras contratados.

Los grupos profesionales se establecerán en función de la autonomía del trabajador o trabajadora, la responsabilidad, la titulación y las actividades que determinen la contratación del mismo.

Será la empresa la que encuadre al trabajador o trabajadora en el Grupo Profesional correspondiente previamente avisado y pactado en contrato.

Artículo 28. Descripción de los grupos profesionales.

Grupo Profesional I. Incluye puestos de trabajo con tareas técnicas de un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, precisándose titulación universitaria superior con especialidad.

Este grupo profesional se divide en los niveles 0, 1 y 2.

Nivel 0. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en este nivel gozan de capacidad de dirección y cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo. Estarían adscritos a este nivel los Jefes de Área y Responsables Territoriales.

Nivel 1. Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este nivel se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional dotada de cierta responsabilidad y un volumen medio de recursos, gozan de gran autonomía. Estarían incluidos en este nivel los Médicos con especialidad en Medicina del Trabajo.

Nivel 2. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en este nivel se responsabilizan de la gestión de una unidad de negocio dotada de un volumen pequeño de recursos contando con amplia autonomía. Están adscritos a este nivel los Médicos con MIR distinto de la medicina del trabajo.

Grupo Profesional II. Se integran en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras adscritos a puestos de trabajo cuyas tareas exigen un cierto grado de autonomía y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices del empresario. La formación mínima correspondiente a este grupo es BUP, FP o similar en arreglo a la legislación educativa vigente.

Este grupo queda configurado por los niveles retributivos 3, 4, 5 y 6.

Nivel 3. Los trabajadores y trabajadoras incluidos 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.

Están adscritos a este nivel: Titulado Superior Universitario (de grado), Técnico Superior Senior en Prevención de Riesgos Laborales, Coordinadores de Seguridad y Salud en Obras y Enfermeros Especialistas en Medicina del Trabajo vía EIR.

Nivel 4. Los trabajadores y trabajadoras incluidos 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. Están adscritos a este nivel los Enfermeros General (Diplomado Universitario-grado), Enfermero Diplomado de Empresa, Diplomado Universitario, Técnico Superior Junior en Prevención de Riesgos Laborales.

Nivel 5. Los trabajadores y trabajadoras incluidos 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 un superior. Están adscritos a este nivel los siguientes puestos: ciclo formativo Formación Profesional Grado Superior, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Intermedio y Técnico Administrativo.

Nivel 6. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instituciones con alto grado de definición, y bajo la supervisión inmediata de un superior. Están adscritos a este nivel los siguientes puestos: ciclos formativos de formación profesional de grado medio, Auxiliar Sanitario de más de dos años, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel básico de más de dos años y Oficial Administrativo.

Grupo Profesional III. En este grupo se integran los puestos de trabajo cuyo desempeño exige un menor grado de autonomía y el seguimiento de instrucciones detalladas por la empresa y consistentes en operaciones básicas, simples repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, precisándose para ello conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

Conforman este grupo los Niveles 7, 8 y 9.

Nivel 7. Los trabajadores y trabajadoras de 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 o son de fácil aplicación. Están adscritos a este nivel los siguientes puestos de trabajo: Auxiliar Sanitario de menos de dos años, Auxiliar Administrativo de más de tres años, Técnico de Prevención de Riesgos laborales nivel básico de menos de dos años y comerciales.

Nivel 8. Los trabajadores y trabajadoras incluidos 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. Están adscritos a este nivel los siguientes puestos: Auxiliar Administrativo de menos de tres años y conductor de unidad móvil.

Nivel 9. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en este nivel realizan tareas sencillas estando sujetos a instrucciones muy detalladas, y cuya ejecución requiere fundamentalmente del esfuerzo, atención o habilidades físicas o sociales, o la utilización de maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales. Están adscritos al nivel 9 los puestos de trabajo de mantenimiento y soporte.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 29. Salario base y complementos.

1. La estructura retributiva de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el sueldo base de nivel retributivo en el cual quede encuadrado el trabajador o trabajadora así como por los complementos salariales que, en función de las circunstancias personales, el trabajo realizado, la situación o los resultados de la empresa, puedan corresponderle.

2. Para el personal vinculado al presente convenio, se establecen los siguientes complementos salariales:

- a. Complemento por Experiencia.
- b. Complemento de adaptación Conceptos Antigüedad/experiencia.
- c. Complemento «ad personam».
- d. Complemento diferencia salarial.
- e. Complemento de responsabilidad.
- f. Plus de unidad móvil.
- g. Incentivos.

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

Artículo 30. 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. Para trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación, el complemento por experiencia se comenzará a devengar a partir del 1 de Enero del año siguiente al que el trabajador o trabajadora cause alta en la empresa, produciéndose su abono cuando cumpla el primer año de devengo.

4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las Tablas que figuran en el Anexo I, se abonará en 14 mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según Tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado y con el límite multiplicador máximo de 10 años. Sobre la base de la anterior regulación, cada uno de enero se generará un nuevo multiplicador, realizándose el abono conforme a la situación del empleado el día 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia modificándose, no obstante, si en el transcurso del año variara dicha situación por cambio de nivel retributivo, con aplicación, en tal caso, de las reglas contenidas en el apartado siguiente.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior de entre los referidos en el núm. 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, entendiendo 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.

6. 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 del Anexo núm. 1 entre el salario de dicho nivel y el del nivel inmediatamente superior, y dividir dicha diferencia por 10. Para determinar el importe mensual del complemento el resultado de la anterior división se dividirá por 14, salvo en los casos en que se hubieran prorrateado las pagas extras, en cuyo caso se remunerará mensualmente el importe anual de complemento de experiencia que corresponda al trabajador, dividido entre 12.

7. El tiempo de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad que disfruten las personas trabajadoras, computara hasta un máximo de 1 año como periodo de permanencia para disfrutar del complemento de experiencia.

Artículo 31. Complemento «ad personam».

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador o 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 un complemento salarial denominado complemento «ad personam».

No obstante, y a los efectos de la conformación del complemento ad personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran en la fecha de entrada en vigor del Convenio.

El complemento «ad personam» podrá ser compensable y absorbible con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias del presente Convenio.

Artículo 32. Complemento de responsabilidad.

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

La cuantía de este complemento será de 50 € mensuales y se disfrutará durante el tiempo en que se realicen dichas funciones.

Artículo 33. Plus de conducción de unidad móvil.

Se abonará este plus a todo el personal que, sin estar contratado expresamente para desarrollar la actividad de conductor, realice la tarea de conductor de unidad móvil habitualmente.

La cuantía de este plus se fija en 50,00 € mensuales y experimentará la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base.

Artículo 34. Incentivos.

Todo el personal adscrito al presente Convenio tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial en función de la consecución de los objetivos individuales, de equipo y de empresa marcados previamente por la misma.

La cuantía máxima anual bruta a percibir por este concepto establecida en el Anexo I del presente convenio se percibirá de forma cuatrimestral o parte proporcional trabajada en el cuatrimestre en función de la consecución de los objetivos que se determinen por su responsable inmediato.

La cantidad máxima establecida por este concepto vendrá determinada por el porcentaje de consecución de los objetivos individuales, de equipo y de empresa para cada grupo profesional pactados en contrato de trabajo individual para cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

Será requisito indispensable para el abono de este complemento que el trabajador o trabajadora sea empleado de la compañía (esté dado de alta en seguridad social) el último día del mes del cuatrimestre de que se trate.

Artículo 35. Condiciones económicas para los años 2013 a 2016.

Motivado por la situación económica actual y las previsiones durante los años de aplicación del presente convenio, no se aplicarán incrementos salariales durante los dos primeros años de vigencia del mismo, aplicándose una subida de 0,2 en el tercer y cuarto año de vigencia respetando en todo caso las bases mínimas establecidas por la normativa legalmente establecida.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

1. La tabla de salario base comprende doce pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias, que se devengarán semestralmente y serán abonadas en Junio y Navidad, por lo que en cómputo anual se estará a un cómputo total de 14 pagas.

2. El importe de cada paga extraordinaria estará constituida por la suma de salario base según nivel retributivo y complemento por experiencia, siendo su devengo semestral.

3. Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente de común acuerdo entre las partes.

Artículo 37. Cláusula de Revisión Salarial.

Según lo establecido en el artículo 34 del presente Convenio y siempre atendiendo al mínimo legal establecido en cada periodo, en caso de devengarse algún tipo de atraso, las diferencias se abonarán en el mes de febrero del mismo año.

La empresa se compromete, según se estableció en el proceso de Negociación Colectiva, a incrementar los salarios en la medida de sus posibilidades en años venideros en función de la evolución de la empresa en el sector.

Artículo 38. Dietas y gastos de locomoción.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren desempeñando funciones en puestos de trabajo en donde hayan de desplazarse durante la jornada laboral y para los cuales hayan de usar su propio vehículo verán retribuidos a 0,18 euros el km. Si fuera necesario el uso del transporte público será obligatoria la presentación del correspondiente Ticket el cual será abonado por el importe correspondiente a la justificación presentada.

En cuanto a las dietas para gastos de viaje y manutención se estará a la legislación vigente en la materia.

CAPÍTULO IX**Beneficios sociales****Artículo 39. Prestaciones complementarias.**

1. En el supuesto de baja médica por maternidad o riesgo durante o por el embarazo, mientras duren tales circunstancias, 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. Idéntico régimen jurídico será de aplicación en los casos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo.

2. En los restantes supuestos de incapacidad temporal no contemplados en el apartado precedente será de aplicación, desde la entrada en vigor del presente convenio, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

3. En ningún caso el complemento a cargo de la empresa podrá suponer para el trabajador percepciones que sumadas a la prestación de la Seguridad Social sean superiores en su conjunto a las que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales.

Artículo 40. Premio por boda y natalidad.

1. Todo el personal que contraiga matrimonio, previa acreditación con el libro de familia correspondiente, percibirá una ayuda económica de la empresa consistente en 100 euros, previa solicitud del trabajador o trabajadora. Este premio será del mismo modo percibido por aquellos trabajadores y trabajadoras legalmente inscritos como pareja de hecho una vez acreditada dicha situación.

El importe anteriormente referido será percibido por una sola vez en todo el periodo de vinculación laboral.

2. Por el nacimiento de cada hijo/a o adopción, previa acreditación con el libro de familia correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrán derecho a percibir una ayuda de 50 euros, previa solicitud del trabajador/a.

3. Ambas retribuciones, premios por boda y natalidad, tendrán el carácter de retribuciones extrasalariales, compensando los gastos del trabajador o trabajadora y por lo tanto con naturaleza no cotizable.

El importe anteriormente referido será percibido por una sola vez en todo el periodo de vinculación laboral.

CAPÍTULO IX**Régimen disciplinario****Artículo 41. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador o 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 como falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 38.

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

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

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

e. La descortesía y falta de respeto o de corrección en el trato con sus 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.

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). Se considerará falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 38.

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

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

e. 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.

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

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

h. 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.

i. 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.

j. El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador o 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 del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa, en cuyo caso será calificada como muy grave.

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

l. Originar riñas, alborotos o discusiones graves que no entorpezcan la normal actividad de la empresa.

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

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

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

c. La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador o 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, excepto cuando el trabajador o trabajadora reconozca su adicción, acepte someterse inmediatamente a tratamiento de rehabilitación, y a través del mismo supere definitivamente dicha adicción en un plazo máximo de 3 meses, lo cual deberá acreditarse mediante certificación del centro sanitario de rehabilitación. En el supuesto de reincidencia posterior a la rehabilitación la empresa se encuentra facultada para proceder a la extinción de la relación laboral. Durante el tratamiento rehabilitador se suspenderá el contrato de trabajo, salvo que el trabajador obtenga baja médica por incapacidad temporal.

k. El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador o 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 del propio trabajador o trabajadora, sus compañeros, 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 los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado. El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de éste.

o. Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.

p. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la Empresa.

q. 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 del trabajador o trabajadora.

r. 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 42. Faltas de puntualidad.

1. 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:

a. En el supuesto de horarios flexibles: toda falta de puntualidad injustificada más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

b. Cuando no exista horario flexible: la falta de puntualidad injustificada en la hora de entrada superior a los 10 minutos.

2. Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho periodo tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo, debiendo ser recuperado por parte del trabajador.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El trabajador o trabajadora, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «recibido», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador o trabajadora de la comunicación de la Empresa.

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.

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

6. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores o trabajadoras afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa. Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan, el trabajador afiliado 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. Este plazo de cuatro días será de observancia obligatoria siendo compatible con lo previsto en materia de prescripción.

7. El trabajador o trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 44. 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.

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 del auditor.

Artículo 45. 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:
 - i. Amonestación verbal.
 - ii. Amonestación por escrito.
 - iii. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b. Por faltas graves:
 - i. Amonestación por escrito.
 - ii. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c. Por faltas muy graves:
 - i. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - ii. Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.
 - iii. Despido disciplinario.

Artículo 46. Cancelación.

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

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

CAPÍTULO X

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47. Consideraciones generales.

Conscientes de la importancia que tanto para la Empresa como para los trabajadores y trabajadoras tiene la protección de la salud de estos últimos, constituye un objetivo básico y prioritario la adopción de las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de los mismos, tanto en los centros de trabajo de la Empresa como en los centros de trabajo de empresas clientes.

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 los trabajadores y trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el R.D. 171/2004, de 30 de enero, lo regulado en esta materia en el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos y demás normativa aplicable.

CAPÍTULO XI

Formación Profesional

Artículo 48. Principios generales.

Con objeto de mantener una posición ventajosa dentro de un sector altamente competitivo y a su vez satisfacer las necesidades de crecimiento de toda la plantilla, Empresa y empleados consideran prioritario mantener un alto nivel de cualificación profesional de todos los integrantes de la empresa. De este modo, se establece que para alcanzar un nivel de cualificación satisfactorio se hace preciso la puesta en marcha de un plan de formación continua integral dirigida a aumentar la polivalencia funcional, las posibilidades de progresión profesional dentro de la Empresa y que dote al personal que compone la empresa de unos conocimientos adecuados para desempeñar su puesto de trabajo de una forma eficiente.

Artículo 49. Tiempo de formación.

1. El tiempo de formación por cada trabajador o trabajadora será de un mínimo de 20 horas, de las cuales 10 se realizarán dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en la Empresa, en términos de media por empleado, se hubiera alcanzado una media de 20 horas anuales de formación, se garantice la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

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

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

4. El plan de formación anual será consensuado entre los representantes de los trabajadores y empresa prestando principal importancia a que las horas de formación empleadas por los trabajadores y trabajadoras sean acordes al puesto de trabajo desempeñado y a la actividad de la empresa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

| GRUPO | NIVEL | SALARIO BASE ANUAL (14 PAGAS) |
|-------|-------|-------------------------------|
| I | 0 | 12.618,00 € |
| | 1 | 12.618,00 € |
| | 2 | 12.618,00 € |

| GRUPO | NIVEL | SALARIO BASE ANUAL (14 PAGAS) |
|-------|-------|-------------------------------|
| II | 3 | 10.465,20 € |
| | 4 | 10.465,20 € |
| | 5 | 9.104,40 € |
| | 6 | 9.104,40 € |
| III | 7 | 9.104,40 € |
| | 8 | 9.104,40 € |
| | 9 | 9.104,40 € |

TABLA DE INCENTIVOS

| GRUPO | NIVEL | INCENTIVO ANUAL |
|-------|-------|-----------------|
| I | 0 | 10.250,00 € |
| | 1 | 8.200,00 € |
| | 2 | 5.100,00 € |
| II | 3 | 4.700,00 € |
| | 4 | 3.800,00 € |
| | 5 | 3.500,00 € |
| | 6 | 2.800,00 € |
| III | 7 | 1.800,00 € |
| | 8 | 750,00 € |
| | 9 | 250,00 € |

COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA

| NIVEL | COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA (14 PAGAS) |
|-------|--|
| 3 | 50,00 € |
| 4 | 50,00 € |
| 5 | 50,00 € |
| 6 | 50,00 € |
| 7 | 50,00 € |
| 8 | 50,00 € |
| 9 | 50,00 € |