

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 27 de marzo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Preventium Prevención de Riesgos Laborales, Sociedad Anónima” (código número 28100671012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Preventium Prevención de Riesgos Laborales, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de noviembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREVENTIUM PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S. A.

### Capítulo I

#### *Disposiciones generales*

##### **Artículo 1**

###### *Objeto y ámbito funcional*

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Dirección de Preventium Prevención de Riesgos Laborales, S.A.U. (en adelante, indistintamente la empresa o Preventium), y la representación legal de los trabajadores con objeto de establecer el marco de relaciones laborales aplicable en la citada empresa.

##### **Artículo 2**

###### *Ámbito personal*

El presente Convenio, de naturaleza estatutaria, es de aplicación a todos los trabajadores contratados por Preventium en la Comunidad Autónoma de Madrid, ya sean contratados para prestar servicios internos o estructurales de la empresa o para prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplar en su objeto social.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan expresamente excluidos los acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los altos cargos y quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

##### **Artículo 3**

###### *Ámbito territorial*

El presente Convenio es de aplicación en el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Asimismo será de aplicación en el caso de que los trabajadores contratados por Preventium en sus centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid, deban prestar sus servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid o fuera del territorio nacional.

##### **Artículo 4**

###### *Ámbito temporal*

La duración del presente Convenio se extenderá desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo disposición expresa en el texto del mismo.

Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su firma.

##### **Artículo 5**

###### *Denuncia y revisión*

La denuncia del presente Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Empleo y al resto de organizaciones firmantes del mismo.

Las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de futuros convenios una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado la vigencia temporal de aquel denunciado.

A partir del 31 de diciembre de 2019, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente, con dos meses de antelación, como mínimo, a la citada fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si esta se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del mismo, el contenido normativo y obligacional de aquél se entenderá prorrogado hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

**Artículo 6***Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

La nulidad de alguna de sus cláusulas declarada por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social obligará a las partes negociadoras a la revisión íntegra de su contenido si alguna de ellas así lo requiere expresamente a la otra en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad. En el supuesto de que las partes no se reúnan, o en tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, seguirán vigentes todas las cláusulas del convenio, tanto normativas como obligacionales, que no estén afectadas directamente por la declaración de nulidad.

**Artículo 7***Cláusula de descuelgue*

Se podrá solicitar el descuelgue cuando la empresa acredite razones y motivos objetivos de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados.

La empresa, cuando alegue las anteriores circunstancias, habrá de presentar a la comisión paritaria la documentación antes citada y la precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión Paritaria, la discrepancia será sometida a arbitraje, en el plazo máximo de quince días, ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 8***Compensación y absorción*

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

**Artículo 9***Condición más beneficiosa*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas por lo que se respetarán a título individual cualesquiera otras que supongan una condición más beneficiosa y de las que vengán disfrutando los trabajadores por cualquier título o concepto, consideradas en su conjunto y cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.

A los trabajadores que puedan venir subrogados de otras empresas se les aplicará la estructura salarial regulada en el presente Convenio en atención al grupo profesional en el que sean encuadrados, considerándose la diferencia que pudiera existir con las anteriores condiciones económicas como un complemento personal.

**Artículo 10***Normas Subsidiarias*

En todo lo no regulado en el presente Convenio y, con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el 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 demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Los pactos contenidos en el presente Convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales o convencionales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

## Capítulo II

### *Organización del trabajo*

#### **Artículo 11**

##### *Dirección y control de la actividad laboral*

1. La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir y modificar los rendimientos mínimos a cada puesto de trabajo.
- Cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio.
- La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción.

2. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado, estando prohibido su uso para otros asuntos ajenos al mismo o a la empresa. Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, así como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a Internet, la empresa revisará, intervendrá, grabará y copiará aquellos programas, ordenadores, archivos, etc., que estime precisos, siendo un lícito control que la empleadora puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 12**

##### *Derechos y obligaciones de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. Asimismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

## Capítulo III

*Ingresos, contratación y ceses***Artículo 13***Ingresos y contratación*

1. El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio Colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

2. Tipología de trabajadores de Preventium:

A los efectos del presente Convenio se entenderá por:

- a) Trabajador o personal de operaciones: Aquel que es contratado específicamente para realizar su actividad en el ámbito de los servicios prestados por la empresa para terceros.
- b) Trabajador o personal de oficinas comerciales y de gestión: Aquel que es contratado para realizar sus funciones en el ámbito de las actividades propias de la empresa, en las delegaciones, centros o lugares de trabajo de ésta y que se dedican a la organización y gestión del negocio.

3. Es facultad exclusiva de la empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a ocupar los mismos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La Dirección de la empresa designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

**Artículo 14***Modalidades contractuales*

Tanto el personal de operaciones como el de oficinas comerciales y de gestión podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada mediante cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación general, con las especialidades que, en su caso, se señalan en los siguientes artículos.

**Artículo 15***Contrato de obra o servicio determinado*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores el contrato por obra o servicio determinado tendrá por objeto la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

2. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es en principio de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

**Artículo 16***Contrato de trabajo en prácticas*

La retribución de los trabajadores en prácticas será del 60 ó 75 por 100 del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato.

**Artículo 17***Contrato para la formación y el aprendizaje*

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, teniendo en cuenta para ello el salario que perciba un trabajador a tiempo completo que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La duración de los contratos de formación y aprendizaje podrán tener una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

### **Artículo 18**

#### *Contrato de trabajo a tiempo parcial*

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias factibles de formalizar será el máximo que permita la legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de veinticuatro horas.

### **Artículo 19**

#### *Teletrabajo*

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo”.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como solo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

### **Artículo 20**

#### *Período de prueba*

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, con independencia de la modalidad contractual utilizada y de su duración, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Resto de trabajadores: Tres meses.

A los efectos del presente artículo, se entiende por personal titulado aquel que sea contratado para un puesto para el que se le exija la posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

2. Las sucesivas prorrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba. Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

4. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

5. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

6. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

## Artículo 21

### *Preaviso de extinción de contrato*

1. El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, con 15 días naturales de antelación en los contratos de duración superior a un año.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

2. El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de:

- Niveles I y II: 15 días.
- Niveles III, IV y V: 30 días.
- Niveles VI y VII: 45 días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

## Artículo 22

### *Extinción de contratos de trabajo temporales del personal de operaciones*

Se consideran causas válidas de extinción de los contratos suscritos con el personal de operaciones, además de las legalmente establecidas, las siguientes:

- a) Finalización del servicio para cuya ejecución fueron contratados.
- b) Disminución real del volumen de la obra o servicio contratados, cuando resulte innecesario mantener el mismo número de trabajadores para la ejecución del mismo. En estos supuestos, la reducción del personal será proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.
- c) Extinción parcial o total del servicio contratado por incumplimiento de alguna de las partes, o causas justificadas por la empresa cliente.
- d) Extinción progresiva del servicio u obra para la que fueron contratados. A estos efectos será de aplicación lo establecido en la letra b) del presente apartado.
- e) La expiración del plazo de duración previsto en el contrato, el convenio colectivo y en la normativa aplicable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior será suficiente para poder proceder a la extinción del contrato de trabajo del personal de operaciones la notificación por escrito de la empresa cliente a Preventium dando por extinguido o disminuyendo el volumen del contrato de prestación de servicios.

## Artículo 23

### *Lugar y centro de trabajo*

A los efectos del presente Convenio se considera:

- Centro de Trabajo: La delegación de la empresa desde donde se centralizan organizativa y administrativamente los servicios, siempre que esté dada de alta como tal ante la autoridad laboral.
- Lugar de trabajo: Aquel donde se prestan efectivamente los servicios contratados con terceras empresas.

## Capítulo IV

*Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica***Artículo 24***Clasificación profesional y nivel profesional*

Los trabajadores que presten sus servicios en Preventium serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Las actividades consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La clasificación profesional se estructura en la tipología funcional y grupos profesionales establecidos en el siguiente artículo.

Dentro de cada tipología, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, corresponderá la asignación al grupo profesional al que el trabajador haya dedicado más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Factores para la clasificación y encuadramiento profesional:

Los factores que incluyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

**Artículo 25***Sistema de Clasificación: Tipología Funcional y Grupos Profesionales*

## 1.º Sistema de Clasificación.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a una determinada tipología funcional y a un grupo profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

## 2.º Tipología Funcional.

## I. Personal de Oficinas Comerciales y de Gestión

### Grupo Profesional 1. Auxiliares:

- Auxiliar Administrativo: Puestos que desempeñan tareas administrativas que no requieren una cualificación ni experiencia especializada más allá de la genérica administrativa.
- Auxiliar de oficina: Puestos que desempeñan tareas de apoyo que no requieren una cualificación ni experiencia especializada.

### Grupo Profesional 2. Administrativos Especialistas:

- Responsable de gestión: Puesto adscrito a una delegación o unidad de negocio que engloba funciones de índole de atención, información y seguimiento de los trabajadores y candidatos así como de soporte administrativo en la delegación o unidad de negocio.
- Administrativo especialista: Puestos que desempeñan tareas administrativas especializadas

### Grupo Profesional 3. Técnicos:

- Responsable de Selección: Experto en reclutamiento, selección de personal y responsable de la prestación de dichos servicios a clientes y candidatos, adscrito a una delegación o unidad de negocio.
- Assistant/Secretaria y Secretario de Departamento: Puestos de asistente personal o a departamentos que prestan apoyo administrativo general y/o técnico en tareas básicas del departamento o unidad a la que se adscriben.
- Técnico: Puestos que requieren conocimientos técnicos aplicables a cualquier área funcional o de conocimientos, estando su trabajo y estrechamente supervisado, como mínimo, por técnicos medios adscritos al grupo 4 de responsabilidad.  
A título meramente enunciativo, se incluyen dentro de este grupo, los puestos de Técnico Comercial, Técnico PRL, Técnico IT, Técnico RR HH, Técnico área administrativa y financiera, Técnico Jurídico

### Grupo Profesional 4. Coordinadores, Consultores y Técnicos Medios:

- Coordinador de Servicios: Puesto vinculado a una delegación o unidad de negocio con funciones tanto de selección para el personal adscrito al servicio como de coordinación y seguimiento del mismo caracterizado por una elevada complejidad por volumen, organización de turnos y coberturas, etc.
- Responsable Comercial/Consultor Comercial: Puestos con responsabilidad de desarrollo comercial adscritos a una unidad de negocio/delegación y reportando al responsable de la misma.  
Lo que define el puesto es el foco en la actividad comercial requiriendo supervisión en el área técnica, de gestión y dirección.
- Consultor: Puestos con responsabilidad de desarrollo técnico y comercial adscritos a una unidad de negocio/delegación y reportando al responsable de la misma.  
Lo que define el puesto es el foco en la actividad técnica y comercial requiriendo supervisión en el área de gestión y dirección.
- Técnico Medio: Puestos que requieren conocimientos técnicos medios aplicables a cualquier área funcional o de conocimientos, estando su trabajo y decisiones supervisadas, como mínimo, por técnicos superiores o responsables de departamento adscritos al grupo previo de responsabilidad.  
A título meramente enunciativo, se incluyen dentro de este grupo los puestos de: Técnico Medio RR HH, Técnico Medio administrativo/financiero, Técnico Medio área comercial, Técnico Medio de Formación, Técnico Medio IT, Técnico Medio Jurídico/PRL.

### Grupo Profesional 5. Managers y Técnicos Superiores:

- Director Delegación: Director de una unidad de negocio con funciones comerciales, de desarrollo, de servicio, gestión económico-financiera..., contando con un equipo a su cargo y con la responsabilidad de implementar las políticas del grupo y aplicar el marco normativo en su ámbito de responsabilidad.
- Gerente Comercial/Servicio: Con un ámbito geográfico superior a una unidad de negocio/delegación, los gerentes de servicio ofrecen apoyo en su área de actividad a Delegados (gerente comercial) o Coordinadores de servicio (gerentes de servi-

cio). Los gerentes de servicio son soportes de servicio a los coordinadores de servicio sobre los que tienen una responsabilidad funcional.

- Técnico Superior: Puestos que requieren conocimientos técnicos superiores aplicables a cualquier área funcional o de conocimientos, cierta experiencia profesional y capacidad de trabajo y toma de decisiones autónomas en el ejercicio de sus funciones.

A título meramente enunciativo, se incluyen dentro de este grupo los puestos de: Técnico Senior RRHH, Técnico Senior administrativo/financiero, Técnico Senior área comercial, Técnico Senior de Formación, Técnico Senior IT, Técnico Senior Jurídico/PRL.

#### Grupo Profesional 6. Mandos Intermedios:

- Gerentes de Desarrollo de Negocio: Responsable del sector/cuentas estratégicas con responsabilidad en la expansión y desarrollo de todas las líneas de servicio de la compañía en dichos sectores/cuentas.

Se asume tanto el desarrollo comercial y de negocio como la participación en el diseño de la propuesta de valor especializada (en colaboración con el departamento de servicio) así como la colaboración matricial con las Divisiones/líneas de negocio de las unidades responsables de la prestación del servicio especializado en base a los estándares de calidad comprometidos.

- Adjuntos Línea de Negocio: Responsables de un área funcional (comercial, servicio, financiera...) o técnica que, reportando a un Director de División/Línea de negocio supervisa y dirige funcionalmente a personal adscrito a delegaciones/unidades de negocio.
- Director Zona: Responsable de una zona geográfica determinada de la supervisión de varias unidades, con un foco claro en el desarrollo comercial y de crecimiento en todos los servicios del portfolio de la compañía.  
Actúa como apoyo y soporte a la División/Línea de negocio en la implementación y seguimiento de los planes de acción establecidos.
- Jefe Departamento/Responsable de área.
- Jefes de un área técnica adscrita bajo la dirección de un director de departamento y con equipos especialistas a su cargo (dirección especializada).
- Responsables de un área funcional o técnica implicados directamente en la ejecución de las tareas (ejecución especializada)

#### Grupo Profesional 7. Personal Directivo:

- Director Nacional: Máximo responsable de la compañía, incluyendo todas las áreas funcionales y operativas.
- Director de División/Línea de Negocio: Dirección de operaciones de varios negocios en una zona geográfica determinada o de una línea de negocio a nivel nacional o en un ámbito geográfico extenso.  
Implica dirección operacional de desarrollo de negocio a través de una red numerosa de delegaciones/unidades sobre las que ostenta la dirección y responsabilidad de todas las áreas de la compañía, así como de la implementación de las políticas y estrategias del grupo.
- Director Funcional: Dirección de un área funcional o técnica adscrita a las operaciones y con responsabilidades en Divisiones o líneas de negocio.

## II. Personal de Operaciones

### Grupo Profesional 1:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operaciones de limpieza.
- Mozos, peones y operarios sin cualificación.
- Manipuladores de mercancía.
- Promotor comercial y demostradores, reponedor, repartidor de muestras.

- Azafatas y azafatos.  
Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
- Teleoperador/Operador.
- Control de accesos, conserjes y porteros.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

#### Grupo Profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Celadores.
- Auxiliares de ayuda a domicilio.
- Monitores de talleres.
- Personal de atención al público.
- Auxiliares Administrativos.
- Introdutores de datos.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

#### Grupo Profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales-Nivel Básico, recursos preventivos.
- Tareas administrativas de carácter especializado.
- Trabajos de mantenimiento de instalaciones con capacidad suficiente para realizar las tareas propias del oficio.
- Conductores.
- Comerciales.
- Ayudantes de agencia en materia de prevención, selección y gestión

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

#### Grupo Profesional 4:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Auxiliares de clínica.
- Auxiliares de laboratorio.

- Auxiliares de geriatría.
- Auxiliar sanitario.
- Tareas administrativas de carácter avanzado, con especial complejidad técnica.
- Responsables de Servicio.
- Coordinador de operaciones, selección y gestión.
- Técnico de prevención Riesgos Laborales, nivel medio.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

#### Grupo Profesional 5:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Diplomaturas Universitarias o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y conocimientos singulares, así como licenciados universitarios sin formación específica en el puesto de trabajo o sin experiencia.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Técnicos de Prevención Riesgos Laborales-Nivel superior.
- Diplomados Universitarios en Enfermería.
- Podólogos.
- Fisioterapeutas.
- Trabajadores Sociales.
- Coordinadores de Seguridad y Salud.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

#### Grupo Profesional 6:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios asimilables a licenciatura, con experiencia y completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Médicos Generales y Especialistas.
- Psicólogos/as.
- Terapeutas Ocupacionales.
- Jefes de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables de departamento, de producto o Sección.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

#### Grupo Profesional 7:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices ge-

nerales muy amplias directamente emanadas de personal de dirección general y/o alta dirección de la empresa, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

## Artículo 26

### *Movilidad funcional*

1. La movilidad funcional de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades.

2. La encomienda de funciones de grupo profesional superior en casos de necesidad temporal del servicio, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado, no generándose por ello derecho a ascenso.

3. No obstante, en el caso de puestos de jefatura y dirección en la empresa y en los de las delegaciones de la misma, el desarrollo de funciones de grupo profesional superior durante un período efectivo y continuado de un año o de dieciocho meses durante dos años, conllevará los efectos establecidos en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 27

### *Movilidad geográfica*

1. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades.

2. El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

3. Dadas las especiales circunstancias en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de Preventium, así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. En su virtud, el personal de Preventium prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual cuando no exceda de un radio de 60 kilómetros tomando como referencia el centro de trabajo anterior.

## Artículo 28

### *Dietas y kilometraje*

1. Los trabajadores que por necesidad de la empresa, o de los servicios que esta presta para terceros, tengan que efectuar viajes o desplazamientos percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

- 9 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera de la localidad habitual de su centro de trabajo.
- 20 euros en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa.

2. Los trabajadores de oficinas comerciales y gestión que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación

de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0.19 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

No procederá la compensación de gastos cuando la empresa proporcione el medio de transporte para acudir al lugar de trabajo.

3. No darán derecho al percibo de dietas los desplazamientos que se encuentren dentro de cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el desplazamiento entre el lugar habitual de trabajo y el lugar de trabajo no exceda de 60 kilómetros.
- b) Cuando exista uno o más medios de transporte públicos que comuniquen el lugar habitual de trabajo y el lugar de trabajo con una periodicidad mínima de media hora.
- c) Cuando se produzca la compensación de los gastos en los que efectivamente haya incurrido el trabajador como consecuencia de viajes y desplazamientos, y cuyo límite no podrá exceder de los límites cuantitativos y condiciones de los párrafos anteriores, no procederá el abono de los importes de dietas y kilometraje contemplados en el presente artículo.

4. Los importes anteriores se podrán modificar al alza cuando, a juicio de la empresa, las circunstancias del trabajo, del lugar de emplazamiento o cuando se den circunstancias excepcionales que recomienden tal incremento.

## Capítulo V

### *Estructura salarial*

#### **Artículo 29**

##### *Estructura salarial y conceptos*

1. La retribución de los trabajadores de Preventium estará integrada por:
  - a) El salario base.
  - b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
  - c) Los complementos extrasalariales que puedan corresponder.
  - d) Las Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

La estructura salarial vigente en la empresa hasta la aprobación del presente Convenio queda derogada y sin efecto, debiendo ajustarse la totalidad de los salarios de la plantilla a lo dispuesto en este artículo.

2. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente, dentro de los diez días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

#### **Artículo 30**

##### *Salario base*

El salario base es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo profesional por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

La cuantía del salario base de convenio en cómputo anual para el personal de Preventium es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

#### **Artículo 31**

##### *Complementos salariales*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Puesto de trabajo.
- b) Cantidad o calidad de trabajo.

- c) Plus de trabajo nocturno.
- d) De carácter personal.
- e) Plus de festivos.
- f) Plus de coordinación.
- a) Puesto de trabajo: Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.
- b) Plus de cantidad o calidad de trabajo: Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se acuerde respecto a un servicio, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.  
Los pactos individuales o colectivos de retribución variable ligados a productividad, rendimiento o resultados, que puedan realizarse entre empresa y trabajadores tendrán la vigencia que se acuerde y no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.
- c) Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, o se haya tenido en cuenta para la fijación del salario al ser parte de la jornada ordinaria, los trabajadores que presten jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 20 por 100 del salario base establecido para cada grupo profesional en el anexo I del presente Convenio.
- d) Plus personal: Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.
- e) Plus de festividad: Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 75 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en día festivo, salvo descanso compensatorio.  
No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante dichos festivos o cuando el trabajo en dichos días forme parte de la jornada ordinaria y regular según calendario individual del trabajador.
- f) Plus de coordinación: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, desarrolla una labor de concentración ó coordinación, distribuyendo el trabajo o indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando anomalías o incidencias a su superior. El importe de este plus se fija en el 10 por 100 del salario base establecido para cada grupo profesional en el anexo I del presente Convenio.  
Este plus se abonará mientras se realicen tales funciones, no abonándose cuando dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes o cuando el trabajador pase a una de las siguientes categorías específicas: Jefe de Equipo o Coordinador.  
Por lo indicado, este plus no podrá ser percibido por los Jefes de Equipo ni por los Coordinadores, al estar incluida ya en su retribución de Convenio, la realización de funciones correspondientes a la coordinación, propias de la categoría profesional.

## Artículo 32

### *Complemento por servicio*

El régimen del complemento por servicio se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Se podrá por la Dirección de la empresa establecer, con carácter no consolidable, el abono del complemento por servicio en los casos de servicios que, por su especial dificultad, disponibilidad inmediata y continuada de los trabajadores, lugar de realización u otros supuestos similares así lo aconseje.

## Artículo 33

### *Gratificaciones extraordinarias*

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio del grupo correspondiente, de acuerdo con las tablas del presente Convenio.

2. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año.

En el caso de trabajadores que hayan ingresado en la empresa en el mismo año, los importes de las mismas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

3. A criterio de la empresa, el abono de las pagas extraordinarias podrá prorratearse en doce mensualidades.

#### **Artículo 34**

##### *Percepciones extrasalariales*

Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.

Dichas percepciones se regularán en cuanto a sus cotizaciones y retenciones, en su caso, por la legislación vigente en esta materia.

Se podrán establecer las siguientes percepciones extrasalariales:

- a) Plus de transporte: Podrá establecerse, exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación a los gastos de desplazamiento y utilización de medios de transporte públicos dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los lugares de trabajo.
- b) Plus de ropa de trabajo: Se establece, exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas.
- c) Plus de quebranto de moneda: El personal que como consecuencia de su función profesional deba manejar fondos percibirá un plus de quebranto de moneda equivalente a un 3 por mil sobre los fondos en metálico que maneje, con un máximo de 20 euros mensuales.
- d) Plus de herramientas de trabajo: Se establece para los casos de servicios en que sean entregados por la empresa al trabajador para la ejecución del mismo equipos y material de trabajo específicos, como compensación de gastos correspondientes a limpieza y conservación habitual de los mismos. Su importe máximo se fijará en función de las concretas características de las herramientas de trabajo entregadas.

#### **Artículo 35**

##### *Criterio de proporcionalidad de las retribuciones*

Todos los conceptos económicos presentes en este Convenio, salariales y extrasalariales, serán abonados siempre en proporción a la jornada real del trabajador, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador a jornada completa.

#### **Artículo 36**

##### *Equipos y material de trabajo*

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, siendo en estos casos el trabajador al que le son confiados responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

En el supuesto en el que el trabajador no devolviera los equipos y material de trabajo que le hayan sido entregados, o los devolviera en mal estado, la empresa podrá descontar del recibo de salarios del trabajador el valor correspondiente.

## Capítulo VI

### *Tiempo de trabajo y vacaciones*

#### **Artículo 37**

##### *Jornada de trabajo*

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.826 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considerará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa o de aseo dentro de la jornada laboral, ni los tiempos de descanso a que se refiere el art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en períodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

3. Así mismo, en el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el veinticinco por 100 de la jornada a lo largo del año con la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas de trabajo efectivo al que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha distribución irregular implica la posibilidad de realizar hasta un máximo de doce horas diarias continuadas de prestación de servicios, deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

4. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

5. Cuando por razón de guarda legal, se solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, ésta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria y, en todo caso, la concreción horaria se realizará dentro del horario establecido por el servicio contratado.

#### **Artículo 38**

##### *Horas extraordinarias*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo 37 de este convenio.

2. La retribución de las horas extraordinarias se realizará al mismo valor de la hora ordinaria.

3. En el caso de compensación por descanso, corresponderá igualmente una hora de descanso por cada hora extraordinaria efectivamente realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo, siempre antes de transcurridos 4 meses desde la realización de las horas extraordinarias.

4. Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente.

#### **Artículo 39**

##### *Descanso semanal, fiestas y permisos*

1. Será de aplicación en estas materias el contenido del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Las acciones formativas que organice la empresa computarán a los efectos del permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, regulado en el artículo 23.3 del citado Estatuto.

#### **Artículo 40**

##### *Vacaciones*

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retri-

buido cuya duración será de 30 días naturales y cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

El trabajador debe solicitar a la empresa las fechas de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

## Capítulo VII

### *Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales*

#### **Artículo 41**

##### *Permiso de lactancia*

En los supuestos de reducción de jornada por lactancia, en función del volumen de actividad de la empresa, podrá pactarse entre trabajador y empresa la acumulación de los períodos horarios a que corresponda el permiso en uno solo de catorce días naturales, para permitir el disfrute del mismo de forma acumulada.

#### **Artículo 42**

##### *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación*

1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa.

#### **Artículo 43**

##### *Seguro colectivo*

La empresa tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra, para los casos de accidente de trabajo sufridos por su personal, las siguientes indemnizaciones:

- Muerte por accidente profesional: 16.500 euros.
- Incapacidad permanente total por accidente profesional: 10.500 euros.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente profesional: 16.500 euros.
- Gran Invalidez por accidente profesional: 16.500 euros.

#### **Artículo 44**

##### *Protocolo para la prevención del acoso*

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico para su prevención y para actuar y corregir todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro.

En consecuencia ambas partes acuerdan implantar el vigente Procedimiento de Grupo para la Actuación en supuestos de acoso en el trabajo, dando así cumplimiento a las obliga-

ciones legales establecidas en esta materia, y continuar promoviendo condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso en el seno de la empresa.

## Capítulo VIII

### *Prevención de Riesgos Laborales*

#### **Artículo 45**

##### *Prevención de Riesgos Laborales*

1. Principios generales.—Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen.

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, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

2. Formación e información.—La Empresa queda obligada a facilitar a todos los trabajadores la información acerca de los riesgos, así como sobre los métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

La Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

3. Vigilancia de la salud.—El empresario garantizará a los trabajadores 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 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Protección a la maternidad.—El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5. Protección a trabajadores especialmente sensibles.—Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

6. Coordinación de Actividades Empresariales.—Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa Preventium, cuando preste sus servicios en instalaciones ajenas (del cliente), se compromete a recabar de los titulares de las mismas, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en dichos lugares de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores, así como a exigir su cumplimiento.

En cumplimiento de estas obligaciones la empresa Preventium, con antelación suficiente al inicio de la actividad laboral, recabará de las empresas clientes la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos de los puestos de trabajo.

## Capítulo IX

### *Régimen Disciplinario*

#### **Artículo 46**

##### *Régimen disciplinario*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

#### **Artículo 47**

##### *Faltas leves*

- a) De una a tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.
- b) La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de Preventium o de la empresa contratante, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal.
- h) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- j) Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- l) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.
- m) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de Preventium o de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.
- n) El incumplimiento ocasional de los procedimientos de trabajo establecidos por Preventium.
- ñ) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.
- o) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

#### **Artículo 48**

##### *Faltas graves*

- a) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.
- b) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

- c) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.
- d) La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo.
- e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por Preventium o por la empresa contratante.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de Preventium o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Fumar fuera de las zonas habilitadas para ello.
- q) El incumplimiento específico de las normas o instrucciones dadas en materia de prevención de riesgos laborales.
- r) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.
- s) No entregar el parte de baja oficial de enfermedad o accidente dentro de las setenta y dos horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

#### Artículo 49

##### *Faltas muy graves*

- a) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, así como a los clientes y a las personas en

- cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.
- i) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
  - j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
  - k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
  - l) La desobediencia continuada o persistente.
  - m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente, o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
  - n) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.
  - ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
  - o) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
  - p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
  - q) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de Preventium o de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.
  - r) Fumar en lugares prohibidos, siempre que exista riesgo grave de accidente.
  - s) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.
  - t) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual.
  - u) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de carácter xenófobo, sexual, religioso y análogas.
  - v) La presentación de reclamaciones o demandas contra la empresa que hayan sido declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.
  - w) La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

## Artículo 50

### *Régimen de sanciones*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

**Artículo 51***Prescripción*

Las faltas enunciadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días.

Los días de prescripción se computaran a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

**Capítulo X***Representación legal de los trabajadores***Artículo 52***De los representantes de los trabajadores en la empresa*

Se entenderá por representantes de los trabajadores al delegado de personal o, en su caso, al comité de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 53***Derechos y deberes*

La representación legal de los trabajadores de la empresa gozarán de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz social.

**Capítulo XI***Comisión Paritaria***Artículo 54***Comisión Paritaria. Funciones, composición y funcionamiento*

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

2. La citada Comisión se constituirá en el plazo de 30 días desde la firma del Convenio y estará integrada por el número de representantes de cada una de las partes firmantes que se acuerden en su acta de constitución.

3. Se reunirá en el plazo máximo de diez días siempre que, existiendo causa suficientemente justificada, lo solicite cualquiera de las partes.

4. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.
- Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- Las establecidas de forma específica en el articulado del presente Convenio.

5. Igualmente la Comisión Paritaria podrá intervenir, si lo solicita alguna de las partes, para solventar las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la



inaplicación de las condiciones de trabajo establecidos en el presente Convenio respecto de aquellas materias contempladas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo para resolver en estos casos será de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada a la Comisión Paritaria.

De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo será de aplicación lo establecido en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid, y su reglamento, vigentes en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

(03/10.745/15)

