

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

532 Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa para Impre-Expertos en Prevención, S.L. EXP.42/03.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para Impre-Expertos en Prevención, S.L. (Código de Convenio número 3002732) de ámbito de Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 17-12-2003 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 19-12-2003, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo,

Resuelve

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 8 de enero de 2004.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.º ÁMBITO FUNCIONAL

Las normas del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la Entidad IMPRE-EXPERTOS EN PREVENCIÓN S.L. y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2.º ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación en cualquiera de los centros de trabajo que tenga IMPRE-EXPERTOS EN PREVENCIÓN S.L.

ARTÍCULO 3.º ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores, que con carácter fijo o temporal, presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de IMPRE-EXPERTOS EN PREVENCIÓN S.L., con las excepciones que señala el artículo 1 párrafo 3.º, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4.º ÁMBITO TEMPORAL

1. El presente Convenio entrará en vigor el 01 de enero del año 2.004.

2. Su duración será de dos años, hasta el 31 de diciembre del año 2.006 y el mismo será prorrogado por periodos de igual duración salvo denuncia expresa por cualesquiera de las partes.

ARTÍCULO 5.º DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con un

antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento del mismo o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa, e incrementándose los conceptos de carácter económico, tanto salariales como extrasalariales, en el I.P.C. fijado por el Instituto Nacional de Estadística, con carácter nacional durante el año anterior.

ARTÍCULO 6.º EFECTOS.

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán consideraciones mínimas obligatorias para las relaciones laborales comprendidas en su ámbito de aplicación, formando un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica serán, consideradas globalmente.

2. Las condiciones establecidas en él, podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejora que vinieran satisfaciendo las Empresas con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por las disposiciones de carácter general de obligado cumplimiento, siempre que consideradas en su conjunto y en cómputo global superen a las aquí establecidas.

3. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan reconocidas los trabajadores al entrar en vigor este Convenio.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7.º INGRESO

Para el ingreso del personal comprendido en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 8.º PERIODO DE PRUEBA

1. El ingreso se considerará provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

- a. Grupo Profesional I, seis meses.
- b. Grupo Profesional II, tres meses.
- c. Grupo Profesional III, tres meses.
- d. Grupo Profesional IV:
 - i. Categorías IV.1), IV.2) y IV.3), tres meses
 - ii. Categorías IV.4), un mes
 - iii. Categorías IV.5), IV.6) y IV.7), quince días
- e. Grupo Profesional V, tres meses.
- f. Grupo Profesional VI:
 - i. Categorías VI.1) y VI.2), tres meses
 - ii. Categorías VI.3), un mes.
 - iii. Categorías VI.4) y VI.5), quince días.

ARTÍCULO 9.º- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a la Representación Legal de los trabajadores, que podrá emitir un informe no vinculante, en el plazo máximo de quince días naturales, y siempre que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la clasificación profesional del trabajador.

ARTÍCULO 10.º- FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Son facultades de la Dirección de la empresa:

1. Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.

2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3. Establecer las plantillas de personal fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el presente Convenio.

4. La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen 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 de vida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el Art.º 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. La movilidad funcional y geográfica y la redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

ARTÍCULO 11.º- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal con un rendimiento normal.

2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

3. Velar por el cumplimiento en todas las actividades desarrolladas tanto por parte de la propia Empresa como por los propios recursos humanos, por todo cuanto se determina en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención; Resolución de 24 de Abril de 2.003, de la Dirección General de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por la que se hace público el acuerdo de bases para el análisis de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos; así como por el contenido de cuantas disposiciones modifiquen o amplíen el contenido de las mismas.

4. Velar por el cumplimiento de las Normas Españolas Experimentales AENOR que pertenecen a la familia UNE 81900 que describen los elementos que han de componer un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L.), en el desarrollo de todas las actividades llevadas a cabo por los recursos humanos de la empresa. Habrá de ser prestada especial atención al cumplimiento de lo dispuesto por UNE 81905 EX (de julio-1.997).

5. Velar por el cumplimiento de cuantas normas e instrucciones sean emitidas por la Asociación ANEPA (Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas), a la que la empresa firmante del presente Convenio Colectivo pertenece; tales como Normas de Deontología Profesional, Normas de Calidad en la Prestación de Servicios Externos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, etc...; todo ello mientras mantenga su pertenencia como asociada a dicha Asociación.

ARTÍCULO 12.º- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1. El de ocupación efectiva.

2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.

3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

5. El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

7. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

8. Y cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 13.º- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien oficialmente delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades. Ambas partes, trabajador y empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. Velar en cada uno de los cometidos realizados en la empresa por el cumplimiento de las Normas Españolas Experimentales AENOR que pertenecen a la familia UNE 81900 que describen los elementos que han de componer un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L.). Habrá de ser prestada especial atención al cumplimiento de lo dispuesto por UNE 81905 EX (de julio-1.997).

4. Desarrollar el trabajo de conformidad con lo dispuesto en la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, concretamente respecto a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención; Resolución de 24 de abril de 2.003, de la Dirección General de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por la que se hace público el acuerdo de bases para el análisis de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos; y demás disposiciones de carácter técnico y de desarrollo normativa en dicha actividad de prevención.

Asimismo habrá de ser dado cumplimiento al contenido de cualesquier otro tipo de instrucciones emanadas de la Asociación ANEPA (Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas) a la que la empresa firmante del presente Convenio Colectivo pertenece, tales como Normas de Deontología Profesional, Normas de Calidad en la Prestación de Servicios Externos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, etc....

ARTÍCULO 14.º- DEFINICIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DESARROLLADAS POR EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.- La Empresa obligada por el presente Convenio Colectivo en su condición de Servicio de Prevención Ajeno en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así

como aquellos recursos humanos que componen su plantilla, se encuentran obligados a la realización de una serie de actividades cuyo destinatario final son todo tipo de empresas u organizaciones que deban dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- En cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior del presente artículo, ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran necesario el establecimiento de una serie de definiciones, inherentes a los trabajos propios de la actividad de la empresa en su condición de Servicio de Prevención Ajeno y de las tareas específicas a desarrollar por su propio personal, que son las siguientes:

Plan de Prevención de Riesgos Laborales: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen para realizar la prevención de riesgos, así como en la documentación del estudio de las siguiente peculiaridades específicas:

- La estructura organizativa
- La determinación de las responsabilidades
- Las funciones
- Las prácticas
- Los Procedimientos
- Los Procesos
- Los Recursos necesarios

- La existencia de Concurrencia de Trabajadores de varias empresas en un mismo Centro de Trabajo, así como respecto a la existencia de medios de coordinación entre las mismas, su determinación y el detalle de las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas y funciones de las mismas.

Para la gestión y aplicación del Plan de Prevención en cualquier empresa u organización, se constituyen como elementos esenciales interrelacionados con el mismo, la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, destinados todos ellos a la efectiva integración de la prevención en su conjunto.

Evaluación Inicial de Riesgos Laborales: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en la estimación de la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. En la elaboración de la misma, habrá de ser tenido en cuenta, con carácter general:

- La naturaleza de la Actividad de la Empresa u Organización
- Las características de los puestos de trabajo existentes

- Las características de los trabajadores en relación con el puesto de trabajo que los mismos ocupan.

- La elección de los Equipos de Trabajo, así como existencia o no de marcado CE, inspección por parte de OCA, manual de instrucciones, etc...

- La elección de las Sustancias o Preparados Químicos, existencia de fichas de seguridad, toxicidad, almacenamiento, etc...

- El Acondicionamiento de los Lugares de Trabajo.

- Las actuaciones a desarrollar de conformidad con lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Dicha Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, habrá de contemplar como «contenidos mínimos» los establecidos en la denominada «Guía para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales», UNE 81905 EX de julio de 1.997 o posteriores normas AENOR en esta materia.

La Evaluación Inicial de Riesgos Laborales podrá considerarse «**Completa**» cuando la misma sea realizada mediante el análisis de riesgos laborales en todas las Especialidades Preventivas de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicología Aplicada y haya sido concertado asimismo con el Servicio de Prevención Ajeno la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores de la Empresa u Organización de que se trate. En el caso de concierto de estudio de riesgos en alguna de dichas Especialidades Preventivas y no en la totalidad de todas ellas, tal Evaluación tendrá la consideración de «**Parcial**».

Planificación de la Actividad Preventiva: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen cuando tras los resultados de la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales hubiesen quedado de manifiesto situaciones de riesgo que precisasen el desarrollo de actividades preventivas necesarias para su eliminación, reducción o control de los mismos. En tal caso, la Planificación de la Actividad Preventiva habrá de consistir en la recomendación de una serie de actuaciones en las que habrá necesariamente tenerse en cuenta:

- Medidas Preventivas o Acciones Correctoras concretas para la eliminación, reducción o control de los riesgos detectados.

- Establecimiento de plazos o periodos de ejecución concretos para el desarrollo de las Medidas Preventivas o Acciones Correctoras recomendadas. En tal caso, habrá de ser determinada la designación del responsable para el respeto de los citados plazos de ejecución y el control de las mismas.

- Determinación de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para la realización de tales Medidas Preventivas o Acciones Correctoras.

La Planificación de la Actividad Preventiva habrá de ser realizada por cada Empresa u Organización

anualmente; y la misma mantiene ha de atenerse a lo dispuesto por el Art.º 39.2.d de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Memoria Anual de las Actividades Preventivas del Cliente: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en la elaboración de sus correspondientes Memorias Anuales en materia de prevención de riesgos laborales. La Memoria Anual de cada Empresa habrá de consistir en la elaboración de Informe detallado de las actividades preventivas realizadas al término de cada ejercicio anual y complementadas con las referencias a los «informes de ejecución» de dichas actividades y ello de tal forma que permita conocer una correcta perspectiva de la evolución de la prevención en tales Empresas u Organizaciones.

Evaluación Periódica (o Revisión Parcial Ocasional): Proceso llevado a cabo de forma Ocasional y dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en determinados casos, tales como: una actualización general de la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales por inadecuado seguimiento anual de la Planificación de la Actividad Preventiva, cuando existan modificaciones de las condiciones de trabajo que impliquen cambios significativos de las situaciones de riesgo, establecimiento de nuevas formas de Organización de Trabajo, ampliación de Instalaciones, evaluación de riesgos incompletas (surgidas como conclusión de la investigación de accidentes o de la vigilancia de la salud de los trabajadores), etc... En tal caso, su carácter periódico resulta pues, indeterminado u ocasional, aunque no obstante, en determinadas circunstancias podría resultar técnicamente recomendable para mantener una visión preventiva de conjunto, la realización de una nueva Evaluación Inicial de Riesgos Laborales.

Control Periódico de Condiciones de Trabajo: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen a través del concierto de visitas técnicas periódicas acordadas a través del Contrato con el Servicio de Prevención Ajeno. A este respecto ha de decirse que el Control Periódico de Condiciones de Trabajo resulta imprescindible para la detección de situaciones potencialmente peligrosas y como seguimiento periódico del cumplimiento de las medidas recomendadas en la Planificación de la Actividad Preventiva Anual; de ahí que la periodicidad ha de ser fijada atendiendo al «grado de control» que se tenga sobre cada uno de los riesgos.

En tal caso, el Control Periódico de Condiciones de Trabajo habrá de consistir entre otras actuaciones en:

- Verificación del cumplimiento de acciones o determinación del estado en que se encuentren las actuaciones establecidas en la Planificación de la Actividad Preventiva.

- Actualización del contenido del Plan de Prevención y de la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales.

- Actualización de los Recursos Humanos en la Empresa u Organización.

- Información a la Empresa u Organización de cualquier modificación legal en materia de prevención que pudiere resultarle de aplicación.

- Establecimiento de nuevas recomendaciones a tenor de la posible nueva realidad existente en el caso de detección de nuevos riesgos no contemplados con anterioridad.

- Cualquier otro tipo de actuaciones que basadas en riguroso criterio técnico resultase conveniente llevar a cabo su recomendación en atención a la propia idiosincrasia y realidad de la Empresa u Organización objetivo de dicho Control Periódico.

Actividad Formativa anual a los Trabajadores:

Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en la impartición de actividades de información y formación de contenido genérico en materia de prevención, como respecto a los riesgos específicos detectados tanto en la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, Evaluación Periódica, Controles Periódicos propios de tales Empresas u Organizaciones y respecto a los inherentes a cada uno de los puestos de trabajo que desempeñan los trabajadores destinatarios. Tal actividad tendrá una duración no inferior a dos horas.

Curso de Formación Específico: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en la impartición de cursos formativos específicos. La duración de cada Curso resultará distinta a tenor del contenido del mismo y ésta habrá de ser desarrollada en forma suficiente al objeto de su adecuada integración y asimilación por los trabajadores destinatarios de la misma.

Actividad de Investigación de Accidentes Leves, Graves, Muy Graves y Mortales; así como respecto al estudio de Enfermedades Profesionales: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en la Investigación de Accidentes y Enfermedades Profesionales; determinando las causas, elementos y agentes provocadores de los mismos; tipo de instrumentos, objetos o agentes con interferencia directa en el suceso acaecido; realización de recomendaciones específicas y medidas correctoras (propuestas de acciones técnicas, formativas e informativas y sobre la Organización del Trabajo) y su incidencia en el contenido general de la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales de tales Empresas u Organizaciones, además de su toma en consideración para la Planificación de sus Actividades Preventivas.

Memoria y Planificación anuales de las Actividades Preventivas del Servicio de Prevención: Tanto la Memoria Anual como la Planificación Anual del Servicio de Prevención constituyen documentos elaborados por el S.P.A. y dirigidos a la Empresa u Organización Clientes de aquel en el que se detallan las actuaciones realizadas por dicho

S.P.A. y aquellas otras previstas realizar respectivamente. Ambas van referidas a todo el periodo de un año natural, de tal manera que la Memoria se correspondería con las actividades realizadas en el año natural transcurrido y la Planificación a aquellas actividades programadas en su realización para el año siguiente. Respecto a la Memoria, habrá de quedar ajustada a lo dispuesto por el Art.º 20.2 del Real Decreto 39/1.997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 15.º.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La estructura profesional pretende obtener una razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador, los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

ARTÍCULO 16.º.- CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

En este artículo se clasifican los grupos profesionales que agrupan a las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de unas divisiones orgánicas y funcionales que son las siguientes:

Grupo I. PERSONAL DIRECTIVO: Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

- 1.1. Director General
- 1.2. Director de Personal y Recursos Humanos
- 1.3. Director Técnico
- 1.4. Director Médico General
- 1.5. Delegado de Zona

Grupo II. PERSONAL TÉCNICO: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales:

II.1) TITULADOS SUPERIORES

- 1.1. Licenciado en Derecho, Letrado o Asesor Jurídico

1.2. Licenciado en Ciencias Económicas o Economista

1.3. Licenciado en Psicología o Psicólogo

1.4. Licenciado en Informática

II.2) TITULADOS DE GRADO MEDIO

2.1. Graduado Social

2.2. Asistente Social

II.3) PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.1. Director Operativo

3.2. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

3.2.1. Técnico Superior en trabajo de campo

3.2.1.1. Técnico Superior de Primer Año.

3.2.1.2. Técnico Superior de Segundo Año.

3.2.1.3. Técnico Superior a partir del Tercer Año.

3.2.2. Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica

3.2.3. Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas

3.3. Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales

3.3.1. Técnico Intermedio de Primer Año

3.3.2. Técnico Intermedio a partir del Segundo Año

Grupo III. PERSONAL SANITARIO: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales:

III.1) PERSONAL SANITARIO TITULADOS SUPERIORES

1.1. Director Médico de Servicio

1.2. Médico en la Especialidad de Medicina del Trabajo

1.3. Médico residente en la Especialidad de Medicina del Trabajo

1.4. Médico

III.2) PERSONAL SANITARIO TITULADOS DE GRADO MEDIO

2.1. Director de Enfermería

2.2. A.T.S./D.U.E. de Empresa

2.3. Fisioterapeuta

2.4. A.T.S.

III.3) PERSONAL SANITARIO AUXILIAR

3.1. Técnico Especialista Sanitario

3.2. Auxiliar de Clínica

Grupo IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales:

IV.1) DIRECTOR SUPERIOR ADMINISTRATIVO

IV.2) DIRECTOR DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA

IV.3) OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO

IV.4) OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO

IV.5) AUXILIAR ADMINISTRATIVO, OPERADOR

IV.6) RECEPCIONISTA, TELEFONISTA

IV.7) ASPIRANTE

Grupo V. PERSONAL COMERCIAL: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales:

V.1) JEFE DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL

V.2) DIRECTOR COMERCIAL

V.3) AGENTE COMERCIAL

Grupo VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales:

VI.1) JEFE DE MANTENIMIENTO

VI.2) OFICIAL DE 1.^a

VI.3) OFICIAL DE 2.^a

VI.4) REPARTIDOR

VI.5) PEÓN

Los «Grupos y Categorías Profesionales» especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no implica la obligación de tener provistas todas las Categorías enunciadas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

ARTÍCULO 17.^º- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan a las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de unas divisiones orgánicas y funcionales que podrían ser:

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO.- Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales, la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política empresarial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, establecimientos, etc, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

1.1 Director General.- Es el máximo responsable de la Dirección de la Empresa, de todos sus Departamentos, Delegaciones y Centros de Trabajo, así como de todo el personal de la misma.

1.2 Director de Personal y Recursos Humanos.-

Es el que siguiendo las instrucciones dadas por la Dirección General, desarrolla la política de la empresa en materia de Personal y de Recursos Humanos.

1.3 Director Técnico.- Corresponde al mismo la dirección de los servicios de todo el Personal Técnico en materia de Prevención de Riesgos Laborales. El mismo deberá encontrarse en posesión de Título habilitante en materia de Prevención de Riesgos Laborales en todas las Especialidades Preventivas de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

1.4 Director Médico General.- Es el que siguiendo las instrucciones dadas por la Dirección General, desarrolla la política de la empresa en materia de Vigilancia de la Salud, dirigiendo el Departamento de Medicina del trabajo y máximo responsable de todas las Clínicas del Servicio de Prevención. El mismo deberá encontrarse en posesión de Título Universitario de Licenciado en Medicina y Cirugía, así como del propio de la Especialidad de Medicina del Trabajo y con experiencia laboral de al menos dos años como Médico del Trabajo.

1.5 Delegado de Zona.- Es quien, al frente de una Delegación de la empresa, orienta y fiscaliza, siguiendo las instrucciones dadas por la Dirección General, la organización del trabajo dentro de su demarcación asignada.

GRUPO II. PERSONAL TÉCNICO.- Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo se encuentran en posesión del correspondiente título habilitante Universitario o expedido por entidad acreditada. Desarrollan en sus respectivos puestos de trabajo los conocimientos propios de la titulación que poseen y en el desarrollo de su labor profesional se encuentran sometidos a las normas éticas propias de la deontología profesional.

II.1) TITULADOS SUPERIORES.- Criterios generales. Es el que se halla en posesión de un título Universitario de Grado Superior expedido por el Estado español o por Centros reconocidos por el mismo, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Las Categorías Profesionales serán las siguientes:

- 2.3. Licenciado en Derecho, Letrado o Asesor Jurídico
- 2.4. Licenciado en Ciencias Económicas o Economista
- 2.5. Licenciado en Psicología o Psicólogo
- 2.6. Licenciado en Informática

Si para el ejercicio y desarrollo de su profesión existiese norma alguna que estableciese su incorporación o Alta a Colegio Profesional alguno, el Titulado de Grado Superior deberá justificar a la dirección de la empresa el cumplimiento de sus obligaciones colegiales.

II.2) TITULADOS DE GRADO MEDIO.- Criterios generales. Es el que se halla en posesión de un título Universitario de Grado Medio expedido por el Estado español o por Centros reconocidos por el mismo, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Las Categorías Profesionales serán las siguientes:

- 4.1. Graduado Social
- 4.2. Asistente Social

II.3) PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo se encuentran en posesión del correspondiente Diploma acreditativo habilitante expedido por Entidad Formativa Acreditada y dotados de la formación, especialidad y capacitación requeridas para desarrollar las funciones de los niveles básicos e intermedio previstas en el capítulo VI del Real Decreto 39/1.997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención. Los trabajadores pertenecientes a este grupo se encuentran habilitados para proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes, de conformidad con lo establecido por el Artículo 31.3 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.4. Director Operativo.- Es aquél que en posesión de Título habilitante en materia de Prevención de Riesgos Laborales, dirige todo lo inherente al proceso operativo, o de estudio del mismo, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Tiene mando directo sobre los Técnicos Superiores e Intermedios en Prevención de Riesgos Laborales y la responsabilidad del trabajo de los mismos, disciplina y seguridad del personal.

3.5. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.- Es aquél que se encuentra en posesión del correspondiente Diploma Oficial de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en cualquiera de las Especialidades Preventivas: Seguridad, Higiene Industrial o Ergonomía y Psicología Aplicada; expedidos todos ellos por Entidad Docente o Centro docente acreditado a tenor de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por cuanto para el desempeño de sus funciones será preciso que posea la formación establecida en el Artículo 37.2. del Real Decreto 39/1.997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

3.5.1. Técnico Superior en trabajo de campo.- Es aquel Técnico Superior cuya actividad laboral principal consiste en la atención directa de las Empresas u Organizaciones clientes de la Entidad obligada por este Convenio, con visita a los diversos Centros de Trabajo y

aportando al empresario el asesoramiento y apoyo que precise para realizar la prevención de riesgos laborales en el estudio de riesgos en cualesquiera de las Especialidades Preventivas de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

El Técnico Superior desarrollará todas las funciones establecidas en el Artículo 37 del Real Decreto 39/1.997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y en tal caso.

3.5.1.1. Técnico Superior de Primer Año.- Es aquel Técnico Superior que tiene acreditada una experiencia laboral en la Especialidad Preventiva para la que ha sido contratado por tiempo inferior a un año.

3.5.1.2. Técnico Superior de Segundo Año.- Es aquel Técnico Superior que tiene acreditada una experiencia laboral en la Especialidad Preventiva para la que ha sido contratado por tiempo superior a un año e inferior a dos.

3.5.1.3. Técnico Superior a partir del Tercer Año.- Es aquel Técnico Superior que tiene acreditada una experiencia laboral en la Especialidad Preventiva para la que ha sido contratado por tiempo superior a tres años.

3.5.2. Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica.- Es aquel Técnico Superior que desarrolla su actividad de forma exclusiva en tareas de Administración Técnica. Se entienden por tareas de Administración Técnica aquellas inherentes al trabajo de oficina en general que para la realización de las mismas de forma eficaz, se precisa el disponer de conocimientos teóricos especializados en materia de prevención de riesgos laborales y en cualquiera de las Especialidades Preventivas.

3.5.3. Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas.- Es aquel Técnico Superior que desarrolla su actividad dedicado de forma exclusiva a la realización de actividades de información formación de trabajadores. En el supuesto de que el mismo desarrolle también su labor en la realización de trabajo de campo, su Categoría Profesional será la indicada en el apartado 3.5.1. referida al Técnico Superior en trabajo de campo.

3.6. Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales.- Es aquél que se encuentra en posesión del correspondiente Diploma Oficial de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales; expedido por Entidad Docente o Centro docente acreditado a tenor de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por cuanto para el desempeño de sus funciones será preciso que posea la formación establecida en el Artículo 36.2. del Real Decreto 39/1.997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

3.6.1. Técnico Intermedio de Primer Año.- Es aquel Técnico Intermedio que tiene acreditada una experiencia laboral en la Especialidad Preventiva para la que ha sido contratado por tiempo inferior a un año.

3.6.2. Técnico Intermedio a partir del Segundo Año.- Es aquel Técnico Intermedio que tiene acreditada una experiencia laboral en la Especialidad Preventiva para la que ha sido contratado por tiempo superior a un año o superior.

GRUPO III. PERSONAL SANITARIO.- Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores en las Empresas u Organizaciones clientes de la Entidad obligada por el presente Convenio en los términos señalados en el Artículo 37.3 del Real Decreto 39/1.997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

III.1) PERSONAL SANITARIO TITULADOS SUPERIORES.- Criterios generales. Es el que se halla en posesión del título Universitario de Grado Superior de Licenciado en Medicina y Cirugía expedido por el Estado español o por Centros reconocidos por el mismo, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Las Categorías Profesionales serán las siguientes:

2.5. Director Médico de Servicio.- Es aquel a quien corresponde organizar, impulsar, coordinar y controlar los servicios médicos de la empresa, dando cumplimiento a los acuerdos de la dirección de la empresa. Ha de velar por el cumplimiento, en los servicios que le están encomendados, de las disposiciones de carácter general dictadas por la Administración Sanitaria y de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo ha de asegurar el mantenimiento de la ética profesional en las actividades desarrolladas y ejercer la dirección del personal sanitario de la empresa y de cualquier otro adscrito a dicho departamento. También ha de velar por el correcto funcionamiento del servicio, de los equipos y de las instalaciones sanitarias. Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del servicio y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.

2.6. Médico en la Especialidad de Medicina del Trabajo.- Es aquel Licenciado en Medicina y Cirugía que ha finalizado con éxito y obtenido el correspondiente título oficial de Especialista en Medicina del Trabajo ó Diplomado en Medicina de Empresa y quien tiene encomendada la Vigilancia de la Salud de los trabajadores de las Empresas u Organizaciones clientes de la Entidad obligada por este Convenio en los términos establecidos legalmente. Ha de cuidar la debida confección de las historias clínicas de los asistidos, aplicando los protocolos específicos exigidos por la Administración Sanitaria.

2.7. Médico residente en la Especialidad de Medicina del Trabajo.- Es aquel Licenciado en Medicina y Cirugía que se encuentra realizando los estudios encaminados a



**FASCÍCULO II
DE LA PÁGINA 2049 A LA 2098**

BORM

la finalización de la Especialidad de Medicina del Trabajo. Realiza las funciones que le sean indicadas por el Médico en la Especialidad de Medicina del Trabajo, a quien auxiliará en sus cometidos.

2.8. Médico.- Es aquel Licenciado en Medicina y Cirugía que tiene como misión la de realizar los cometidos y funciones específicas para las que su profesión le habilita, encontrándose a cargo del Médico en la Especialidad de Medicina del Trabajo a quien auxiliará asimismo en el desarrollo de su trabajo.

III.2) PERSONAL SANITARIO TITULADOS DE GRADO MEDIO.- Criterios generales. Es el que se halla en posesión de un título Universitario de Grado Medio en la rama sanitaria y expedido por el Estado español o por Centros reconocidos por el mismo, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Las Categorías Profesionales serán las siguientes:

2.1. Director de Enfermería.- Es aquel que encontrándose en posesión del correspondiente título de Diplomado de Enfermería, tiene como misión la de organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería, velando por el adecuado cuidado de los asistidos. Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del servicio. Organiza y dirige al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.

2.2. A.T.S./D.U.E. de Empresa.- Es aquel que estando en posesión del título correspondiente, realiza como funciones las de atender a los trabajadores a los que la empresa presta asistencia en materia de Vigilancia de la Salud, tomando presiones sanguíneas, pulsos, extracciones y el resto de pruebas (espirometrías, sonometrías, etc...) pertinentes para el cumplimiento del adecuado seguimiento en la Vigilancia de la Salud de los trabajadores. Asimismo será encargado de llevar el control de citaciones de las empresas clientes y de garantizar la asistencia de los trabajadores a las pruebas y reconocimientos médicos, empleando los medios adecuados a tal fin. Habrá de llevar el control en las existencias del material sanitario, ordenándolo adecuadamente y determinando el que pueda ser utilizado.

2.3. Fisioterapeuta.- Es aquel que estando en posesión del diploma de fisioterapia, realiza la aplicación de tratamientos con medios físicos que, por prescripción facultativa, se prestan a los enfermos de todas las especialidades de medicina y cirugía donde sea necesaria la aplicación de dichos tratamientos, entendiéndose por medios físicos: eléctricos, térmicos, mecánicos, hídricos, manuales y ejercicios terapéuticos con

técnicas especiales en: respiratorio, parálisis cerebral, neurología y neurocirugía, reumatología, traumatología y ortopedia, coronarias, lesiones medulares, ejercicios maternos pre y postparto y cuantas técnicas fisioterapéuticas puedan utilizarse en el tratamiento de enfermos.

2.4. A.T.S.- Es aquel que estando en posesión del título correspondiente, realiza como funciones las de atender a los trabajadores a los que la empresa presta asistencia en materia de Vigilancia de la Salud, auxiliando en sus cometidos al A.T.S./D.U.E. de Empresa.

III.3) PERSONAL SANITARIO AUXILIAR.- Criterios generales. Es el personal que posee competencia técnica, formación y capacidad acreditadas para desarrollar su labor de auxilio al personal sanitario titulado y que prestando su trabajo en la clínica o clínicas de la Entidad sujeta al presente Convenio, se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones y directrices generales que para las mismas se determinan por la Dirección. Las Categorías Profesionales serán las siguientes:

3.1. Técnico Especialista Sanitario.- Es aquel trabajador que en posesión del título de F.P.-2, de la rama sanitaria, realizan las funciones de auxiliar a los médicos, A.T.S., etc... en sus funciones técnicas. Se encargarán del inventario, manejo, control y mantenimiento de los equipos y materiales utilizados en los servicios a su cargo. Cumplir cuantas funciones de su competencia le sean indicadas por sus superiores jerárquicos.

3.2. Auxiliar de Clínica.- Es el encargado de la acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los trabajadores para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes y en general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, viene a facilitar la función del médico, A.T.S./D.U.E. de Empresa, etc...

GRUPO IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO.- Criterios generales. Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, cuantos poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

El personal administrativo enumerado se define de la forma siguiente:

IV.1) DIRECTOR SUPERIOR ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que se encuentra en posesión de un título de Formación Profesional de Segundo Grado (Rama Administrativa) o de titulación superior a aquel, expedido por el Estado español o por Centros reconocidos por el mismo, que encontrándose provisto o no de poderes, bajo la dependencia de la Dirección General de la Empresa lleva la responsabilidad directa de dos o más Departamentos o sucursales, delegaciones o agencias con personal a su cargo.

IV.2) DIRECTOR DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.- Es el empleado que se halla en posesión de un título de Formación Profesional de Segundo Grado (Rama Administrativa) que provisto o no de poderes, se encuentra a las órdenes inmediatas del Director Superior, si lo hubiere; y realiza las funciones de orientar, dirigir y dar unidad a una sección; será responsable de la buena marcha de la misma y distribuye y dirige el trabajo entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependan y a quienes resolverá cuantas dudas se les presenten.

IV.3) OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que actúa a las órdenes de un Director de Sección, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa. Ejecuta los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago dependiendo del Personal Directivo de la Empresa o de un Director en que la misma delegue; confección de facturas y cálculos de las mismas; cálculos de estadísticas; llevanza de contabilidad; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas; confección de Presupuestos y Contratos para la prestación de Servicios Externos en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa; y control de las existencias de material de oficina; resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

IV.4) OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Director y Oficial de Primera Administrativo, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

IV.5) AUXILIAR ADMINISTRATIVO, OPERADOR.- Es el empleado mayor de dieciocho años que tiene encomendadas la realización de operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. Realiza asimismo las tareas específicas de manejo de programas ofimáticos para el tratamiento de la información a nivel básico, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc... e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación. Podrá asimismo realizar las funciones de atención de clientes de la empresa, tanto cuando los mismos visitan el establecimiento como cuando éstos precisan recibir información por cualquier medio postal o telefónico.

IV.6) RECEPCIONISTA, TELEFONISTA.- Es el empleado que realiza la atención de clientes que visitan el establecimiento de la empresa y de la centralita telefónica. Podrá asimismo realizar labores de clasificación y archivo de documentación.

IV.7) ASPIRANTE.- Se entenderá por aspirante al empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

GRUPO V. PERSONAL COMERCIAL.- Criterios generales. Es el personal que realiza las funciones específicas de atención de clientes, garantizando la satisfacción de los mismos en el servicio prestado por la empresa obligada por este Convenio, resolviendo cuantas dudas se les susciten y atendiendo a cuantas quejas y reclamaciones les sean expuestas a fin de lograr al máximo su fidelización.

El personal comercial enumerado se define de la forma siguiente:

V.1) JEFE DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL.- Es el empleado que encontrándose provisto o no de poderes, bajo la dependencia de la Dirección General de la Empresa lleva la responsabilidad directa de dos o más Departamentos, Sucursales, Delegaciones, Agencias o Secciones Comerciales con personal a su cargo.

V.2) DIRECTOR COMERCIAL.- Es el empleado que encontrándose a las órdenes inmediatas del Jefe del Departamento Comercial, si lo hubiere, realiza las funciones de orientar, dirigir y dar unidad a un Departamento, Sucursal, Delegación, Agencia o Sección Comercial. El mismo podrá tener o no personal a su cargo y en todo caso, velará porque los diversos Colaboradores Externos o Comisionistas den cumplimiento a lo pactado y convenido en los diversos contratos mercantiles formalizados entre éstos y la empresa sujeta al presente Convenio.

En el caso de que no disponga personal a su cargo, éste deberá asimismo desarrollar las funciones inherentes a la Categoría de Agente Comercial.

V.3) AGENTE COMERCIAL.- Es el empleado que realiza los habituales viajes y visita a Clientes, según ruta previamente señalada, para ofrecer servicios, recoger Contratos de Prestación de Servicios Externos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser asimismo empleado en funciones de cobro de facturas emitidas y ser también empleado por la empresa en otros cometidos adecuados a su formación fuera del tiempo dedicado a los viajes.

GRUPO VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.- Criterios generales. Es el personal que después de un aprendizaje, realiza las funciones propias de trabajos de oficios auxiliares a la actividad de la empresa obligada por este Convenio.

El personal de oficios varios enumerado se define de la forma siguiente:

VI.1) JEFE DE MANTENIMIENTO.- Es el jefe de personal de los oficios que comprenden este grupo. Distribuirá el trabajo entre el personal afecto al mismo, vigilando el cumplimiento de las órdenes de Dirección. Recibirá de la dirección de la empresa los avisos de reparaciones más urgentes, dando cuenta a dicha dirección de sus resultados. Inspeccionará el estado de todas las instalaciones, máquinas y motores.

VI.2) OFICIAL DE 1.^a.- Es aquel empleado que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad determinada, practicándolos y aplicándolos, con tal grado de perfección, rendimiento y responsabilidad, que no sólo les permite realizar trabajos generales del mismo, sino aquellos que implican una especial pericia. En el caso de conductores, serán considerados oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller; en los demás casos, serán considerados de Oficiales de Segunda.

VI.3) OFICIAL DE 2.^a.- Es aquel empleado que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad determinada, y que sin poseer los conocimientos, ni la pericia exigida a los Oficiales de Primera, pueden realizar los trabajos correspondientes a dicha especialidad, con la suficiente habilidad y rendimiento.

VI.4) REPARTIDOR.- Es aquel empleado que realiza los trabajos de reparto y recogida de documentación a las Empresas u Organizaciones Clientes y a terceros, registro de escritos y documentación ante todo tipo de Administraciones y a quien asimismo le pueden ser asignadas las correspondientes gestiones de cobro de los servicios prestados por la empresa obligada por este Convenio.

VI.5) PEÓN.- Es aquel trabajador que habiendo cumplido dieciocho años y sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico o de mera atención y realizan la ejecución de trabajos no especializados.

Se entiende que las funciones propias de cada una de las categorías profesionales aquí reseñadas no tienen carácter exhaustivo, sino meramente enunciativo.

CAPÍTULO IV. JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 18.^º- JORNADA.

La jornada normal de trabajo para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1.800 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a dos tardes libres y retribuidas, coincidentes con los días 24 y 31 de diciembre.

ARTÍCULO 19.^º- VACACIONES.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, retribuidas al salario real que cada trabajador venga disfrutando.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado.

El disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos. Del periodo de vacaciones, al menos 15 días se disfrutarán ininterrumpidamente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

ARTÍCULO 20.^º- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tienen la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo o por el contrato de trabajo y en todo caso sobre la duración máxima legal establecida por el Art.º 35 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que la realización de las mismas haya sido ofrecida por la empresa. En tal caso, el trabajador no podrá realizar las mismas por su propia iniciativa sin el previo conocimiento y autorización de la empresa.

Las partes firmantes de este Convenio, coinciden en que se ha de realizar horas extraordinarias solamente en casos imprescindibles.

En todo caso podrá realizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año, que podrán ser compensadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por horas de descanso retribuido equivalente a las horas trabajadas, o bien abonándose en metálico, a elección de la Empresa, con el recargo del 50 % sobre la hora ordinaria.

Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

ARTÍCULO 21.^º- EXCEDENCIA.

La excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

1. Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reinserción será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2. Voluntaria, que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, y sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de dos años ni mayor de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. De forma excepcional y por causas debidamente justificadas y acreditadas podrá ser concedida

por la empresa al trabajador una excedencia por periodo de tres meses que quedará asimismo sujeta al contenido obligacional del presente apartado.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En estos casos de excedencia, sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

ARTÍCULO 22.º- MATERNIDAD.

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de la O.I.T. relativo a la protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1.965 B.O.E. de 31 de agosto de 1.966) y en concreto respecto a lo dispuesto por los artículos 37.4 (reducción de jornada); 45.1.d. (causa de suspensión del contrato de trabajo); 46.3 (excedencia específica) y 48.4 (permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 semanas en caso de parto múltiple, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 23.º- PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a municipio distinto de aquel en el que tenga fijada su residencia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Cuatro días por asuntos propios al año, sin necesidad de justificación. A tal fin, deberá ser solicitado a la empresa con una antelación mínima de dos días y quién se verá obligada a su concesión siempre que para el citado día a disfrutar, se encuentren prestando trabajo efectivo al menos el 80 por ciento de los trabajadores que poseen la misma categoría profesional del trabajador solicitante. Los citados

días por asuntos propios habrán de ser disfrutados durante el periodo del año de que se trate, no pudiendo ser acumulados a los años posteriores.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones complementarias.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 24.º- RETRIBUCIONES

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales, así como las percepciones de carácter extrasalarial, debidas a indemnización o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral. Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de incapacidad temporal, por cualquier contingencia.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizan dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito.

Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 % del salario devengado.

ARTÍCULO 25.º- SALARIO BASE

1.º El salario base es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de cada categoría profesional, por la realización del trabajo y productividad convenidas durante la jornada ordinaria fijada en el presente Convenio. Su cuantía es la establecida en Anexo I del presente Convenio.

2.º Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el Salario Base en proporción a la jornada pactada.

3.º Para el año 2.005, segundo año de vigencia del Convenio, el incremento salarial será el equivalente a aplicar a las Tablas salariales del año 2.004, el I.P.C. nacional de dicho año anterior fijado por el I.N.E.

ARTÍCULO 26.º- RENDIMIENTOS Y PRODUCTIVIDAD MÍNIMA

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, coinciden en afirmar de una parte, que resulta de todo punto exigible que la prestación laboral del trabajador ha de estar sujeta a unos rendimientos y productividad mínima que posibiliten la mayor rentabilidad a la empresa en sus resultados, y de otra, que el propio crecimiento y rentabilidad de la empresa ha de incidir necesariamente en una mejora de la calidad de las condiciones de trabajo y de mejora económica de sus

recursos humanos, quienes han de ser asimismo partícipes de las plusvalías generadas por la buena marcha de la misma.

2.- En virtud de lo expuesto en el apartado anterior del presente artículo, ante la enorme dificultad existente en el establecimiento de un sistema de rendimientos y exigencias de productividad mínimas, ambas partes coinciden en determinar los mismos a través del establecimiento de un sistema de medición de «puntos». Tal sistema de Medición por Puntos ha sido elaborado atendiendo a la productividad media llevada a cabo durante el ejercicio 2.003 por los trabajadores encuadrados en las Categorías Profesionales del presente Convenio a quienes les resultaría de aplicación dicho método, atendiendo a la jornada normal de trabajo y a los conocimientos profesionales exigibles para cada una de dichas Categorías Profesionales.

El referido Sistema de Medición por Puntos, constituye en tal caso una forma objetiva de valoración para cada tipo de la mayor parte de las actividades desarrolladas por las Categorías Profesionales que integran el Grupo II Personal Técnico del artículo 16 del presente Convenio. En tal sentido, se establece el Sistema de Medición por Puntos que acto seguido se indica en el siguiente Cuadro:

<u>Conceptos/Unidades</u>	<u>Puntos por cada unidad</u>
Plan de Prevención de Riesgos Laborales	16,68
Evaluación Inicial de Riesgos Laborales	33,75
Planificación Anual de la Actividad Preventiva	05,00
Memoria Anual de Actividades Preventivas del Cliente	05,00
Evaluación Periódica (ó Revisión Parcial Ocasional)	22,50
Control Periódico de Condiciones de Trabajo	15,00
Actividad Formativa anual a los Trabajadores	15,00
Curso de Formación Específico	33,75
Actividad de Investigación de Accidente Leve	4,00
Actividad de Investigación de Accidente Grave	10,00
Actividad de Investigación de Accidente Muy Grave y Mortal	15,00
Memoria y Planificación Anual del S.P.A.	5,00

3.- Los trabajadores que se encuentren encuadrados en las Categorías Profesionales que acto seguido se indican, se encontrarán obligados al cumplimiento de los **rendimientos mínimos mensuales** que acto seguido asimismo se detallan, exigencia que se corresponde con la percepción de retribuciones mínimas establecidas en las Tablas Salariales establecidas en el Anexo I del presente Convenio:

<u>Categorías</u>	<u>Puntos mensuales mínimos</u>
Grupo II. PERSONAL TÉCNICO	
PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
<i>Director Operativo</i>	
<i>Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales</i>	
<i>Técnico Superior en Trabajo de campo</i>	
Técnico Superior de Primer Año	630
Técnico Superior de Segundo Año	692
Técnico Superior a partir del Tercer Año	779
Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica	
Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica	---
Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas	
Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas	630
Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales	
Técnico Intermedio Primer Año	601
Técnico Intermedio de Segundo Año	630

4.- En el caso de que el trabajador que se encuentre encuadrado en cualesquiera de las Categorías Profesionales sujetas al Sistema de Medición de Puntos establecido en el presente artículo, estuviese en situación de Incapacidad Temporal, o se encontrase disfrutando de periodo de Vacaciones, Licencia no retribuida o de cualesquiera de las Licencias o Permisos establecidos legalmente, Los «puntos mensuales mínimos» exigidos en el apartado anterior, quedarán reducidos en proporción a los días reales de servicio prestado en dicho mes.

5.- Los trabajadores cuyas Categorías Profesionales se correspondan con las sujetas a Sistema de Medición de Puntos, y que mantengan con la empresa una relación laboral con contrato a tiempo parcial les resultarán exigibles los rendimientos y productividad mínimas indicadas para cada una de dichas Categorías en proporción a la jornada efectivamente realizada.

ARTÍCULO 27.º- PLUS DE INCENTIVOS

1.- Mensualmente, por parte de la dirección de la empresa se realizará el estudio de las actividades realizadas en dicho mes por el Personal encuadrado en el Grupo II Personal Técnico del artículo 16 del presente Convenio, atribuyendo de forma individualizada los puntos para cada uno de los trabajos llevados a cabo por dicho personal y de conformidad con lo que dispone el anterior artículo 26, también del presente Convenio. El resultado de dicho cálculo determinará la totalidad de puntos alcanzados por cada trabajador a tenor de sus trabajos realizados en el periodo de dicho mes.

2.- Los trabajadores cuyas Categorías Profesionales se encuentren sujetos al Sistema de Medición de Puntos indicado en el Artículo 26 del presente Convenio

Colectivo, en el mes en que superen los puntos mínimos establecidos tras la realización de la fórmula de cálculo indicada en el apartado anterior, percibirán en concepto de Plus de Incentivos el importe resultante de multiplicar las retribuciones salariales mensuales correspondientes a su Categoría Profesional establecida en las Tablas Salariales del Anexo I del presente Convenio, por la cantidad de puntos que excedan de los puntos mensuales mínimos indicados en el artículo 26 anterior, dividiendo dicha cantidad resultante por los citados puntos mensuales mínimos indicados en el citado artículo 26 del presente Convenio. En tal caso, la fórmula sería la siguiente:

$$\frac{\text{Totalidad de Retribuciones Mensuales} \times (\text{Puntos Mensuales logrados} - \text{Puntos Mensuales Mínimos})}{\text{Puntos Mensuales Mínimos}}$$

Puntos Mensuales Mínimos

3.- El pago de los incentivos a aquellos trabajadores que devenguen el derecho a percibir los mismos, será llevado a efecto en el propio recibo de salarios mensual correspondiente al mes de que se trate.

4.- En el caso de trabajadores cuyas Categorías Profesionales se correspondan con las indicadas en el apartado anterior del presente artículo y que mantengan con la empresa una relación laboral con contrato a tiempo parcial, también les resultará aplicable lo dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 28.º- GASTOS DE LOCOMOCIÓN

1.º Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de Plus de Distancia, de Transporte, o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores como complemento extrasalarial de los comprendidos en el apartado 2.a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», en la cuantía de 960,00 euros anuales para cada trabajador, previa justificación del gasto mensual por parte del mismo. Dicho importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 87,27 euros.

La empresa, no obstante, podrá prorratear el importe anual antes referido al objeto de igualar la remuneración mensual entre los doce meses naturales del año, a razón de 80,00 euros.

2.º Para el año 2.005 y posteriores de vigencia del presente Convenio, el importe correspondiente a los Gastos de Locomoción se verá incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales, con los límites que legalmente se establezcan.

ARTÍCULO 29.º- DIETAS Y KILOMETRAJE

1.º Los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se trasladen fuera de la localidad en la que radica su centro de trabajo, debiendo

permanecer en la misma durante toda la jornada laboral, percibirán una dieta por importe de 19 euros/día (que incluye 10 euros de comida y 9 euros para la cena en caso de pernocta). En caso de pernoctar fuera del domicilio habitual, los gastos de pernocta serán abonados por la Empresa.

Si los desplazamientos se realizasen en vehículo propio del trabajador, las empresas abonarán a los trabajadores 0,18 euros por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de desplazamiento serán por cuenta de la empresa.

2.º Los importes indicados en el presente artículo tendrán carácter extrasalarial y el abono de los mismos por parte de la empresa quedará supeditado a la previa justificación de los mismos.

3.º Para el año 2.005 y posteriores de vigencia del presente Convenio, los conceptos establecidos en este artículo se verán incrementados en el mismo porcentaje que las tablas salariales, con los límites que legalmente se establezcan.

ARTÍCULO 30.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año (Verano y Navidad) en cuantía equivalente a 30 días de salario base de Convenio, que serán prorrateadas mensualmente.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 31.º- DERECHOS SINDICALES

1.- La empresa afectada por el presente convenio considera a las centrales sindicales debidamente implantadas en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

2.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.- La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de afiliación o actividad sindical.

4.- A los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del presente Convenio y aquellos que en su caso formen parte de la Comisión Paritaria, se les facilitará su labor como negociadores y sus intervenciones como miembros del mencionado Comité Paritario, disfrutando de permiso remunerado.

5.- En lo referente a los Representantes Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 32.º- TABLÓN DE ANUNCIOS

1.- En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, éstos o sus representantes en dicho centro, tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un

tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la empresa, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La empresa únicamente podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no responde a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 33.º- COMPLEMENTO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1.- Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada tanto de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad, percibirán con cargo a la empresa, la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social y la retribución salarial que vinieran percibiendo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, a partir del primer día de baja y sin que pueda exceder de seis meses.

2.- En los casos de Incapacidad Temporal será potestativo para la empresa, con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante el facultativo que designe la empresa, a fin de comprobar el estado patológico del trabajador y su evolución. La negativa del trabajador a pasar dicho reconocimiento médico podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa, previstos en el párrafo primero de este artículo.

ARTÍCULO 34.º- PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa afectada por el presente Convenio abonará la suma de 30 euros por trabajador, previa presentación por éste de la correspondiente póliza de seguros de muerte por accidente, sea o no laboral, que haya sido suscrita por el mismo.

ARTÍCULO 35.º- APORTACIÓN EMPRESARIAL A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (O.N.G.).

1.- Que las actividades que desarrollan las Entidades Acreditadas en materia de prevención de riesgos laborales constituyen una importante aportación social, por cuanto que éstas tienen como objetivo la reducción de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, la colaboración en el logro en el seno de las Empresas y Organizaciones de una mejora de la calidad de las condiciones de trabajo en la que desarrollan su prestación laboral los trabajadores, mejora asimismo de la salud de sus recursos humanos y de la satisfacción laboral y eliminación del absentismo.

2.- Que dado el contenido social propio de la actividad de tales Entidades Acreditadas, resultaría de todo punto aceptable el que por parte de las mismas fuesen realizadas las correspondientes aportaciones económicas con

destino a la adecuada inserción laboral de aquellos sectores de la sociedad más desfavorecidos, cual es el caso de la infancia y la juventud; ello con el objetivo de favorecer la educación, la formación integral, formación profesional e inserción sociolaboral de dichos sectores.

3.- Que de conformidad con el contenido expuesto en los apartados anteriores, la empresa afectada por el presente Convenio destinará al menos, el 0,50 % de sus beneficios al fomento del desarrollo socio-económico de la infancia y la juventud más desfavorecida. Ello lo llevará a cabo mediante la realización de aportaciones económicas a aquellas Organizaciones No Gubernamentales (O.N.G.) que anualmente la misma determine y que tengan como misión la dotación a tales sectores de los recursos necesarios para su formación humana, su especialización profesional y su eficaz incorporación al mundo del trabajo y la educación para el desarrollo individual y social.

5.- En justificación del cumplimiento de lo preceptuado en este artículo, la empresa afectada por el presente Convenio, deberá aportar a todos sus trabajadores durante el mes de enero de cada año, las entregas realizadas a cada Organización No Gubernamental (O.N.G.) durante el curso del año anterior, con detalle de las fechas e importes correspondientes a las mismas.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 36.º- La empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial, las de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 37.º- PREMIOS.

1.- La empresa afectada por el presente Convenio podrá premiar la conducta sobresaliente de su personal, cuando por sus actos de laboriosidad, lealtad o abnegación, denoten un afán indudable de superarse en el cumplimiento de su deber.

2.- Los premios podrán consistir en distinciones honoríficas, gratificaciones en metálico, aumento de vacaciones, viajes o becas de estudios, subvenciones o cualquiera otros semejantes.

3.- La concesión de alguno de dichos premios se reconocerá como mérito puntuable en cualquiera de los supuestos, en que el personal tenga necesidad de acreditar los que posean; así como reducir los plazos de inhabilitación previstos, como sanción, en el presente capítulo VIII, por lo que además de hacerse públicos en el tablón de anuncios se anotarán en el expediente personal.

ARTÍCULO 38.º- FALTAS.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y

observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiere lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto en los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia y su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

1.º Faltas leves.- Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No atender al público y clientes con la corrección y diligencias debidas.

h) Abandonar el puesto de trabajo asignado ocupando otras dependencias en el interior de la empresa, entreteniéndose a otros compañeros en el desarrollo de su trabajo e impidiendo la eficaz prestación de los mismos.

i) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

j) No atender su trabajo con la debida diligencia.

k) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

l) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

n) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro de un mes, se considerará falta grave.

2.º Faltas Graves.- Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración de en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pependencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

3.º Faltas Muy Graves.- Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido y el incumplimiento de la exigencia de rendimientos mínimos de productividad.

h) La aportación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pependencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono de puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

l) La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

m) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 39.º.- SANCIONES.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1.º Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2.º Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3.º Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados.

Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

CAPÍTULO X. COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 40.º.- COMISIÓN PARITARIA

Para todo aquello que se derive de la aplicación e interpretación de este Convenio, se constituye en este mismo momento la Comisión Paritaria, integrada por la Comisión Negociadora del Convenio, teniendo por misión la de, entre otras cosas, vigilar el exacto cumplimiento de las Normas de Seguridad, Salud e Higiene laborales, así como las de Prevención de Riesgos Laborales vigentes sobre la materia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 41.º.- TÉCNICOS INTERMEDIOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Todo el personal que hasta la firma del presente Convenio haya venido prestando su servicio como Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales en la empresa obligada por el mismo, en mérito a la eficacia de sus servicios prestados desde la creación de dicha empresa hasta la actualidad, les será abonado mensualmente un Plus de Dedicación cuyo importe estará constituido por la totalidad de emolumentos establecidos en las Tablas Salariales y correspondientes a la Categoría de Técnico Superior a partir del Segundo Año. Para el año 2.005 y posteriores de vigencia del presente Convenio, el importe correspondiente al citado Plus de Dedicación, se verá incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

El mantenimiento del citado Plus de Dedicación percibido mensualmente estará supeditado a que en el transcurso de cada mes de devengo del mismo, por el trabajador de que se trate sean cumplidos los rendimientos y productividad mínima establecidos por el Art.º 26 del presente Convenio para la Categoría de Técnico Superior a partir del Segundo Año que en dicho artículo así se determina. El incumplimiento de dichos rendimientos o productividad mínima exonera a la empresa del abono del citado Plus de Dedicación en el mes o meses a cuyo devengo vayan referidos.

ARTÍCULO 42.º.- RENDIMIENTOS Y PRODUCTIVIDAD MÍNIMA Y PLUS DE INCENTIVOS DE TODO EL PERSONAL

Se encomienda a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, para que en los próximos doce meses puedan ser determinada la tabla de rendimientos y productividad mínima de todo el personal que presta sus servicios en la empresa obligada por el mismo, así como el establecimiento del correspondiente Plus de Incentivos. Tal estudio habrá de ir referido respecto al resto de Categorías Profesionales no incluidas en los Artículos 26 y 27 del presente Convenio.

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS AÑO 2004

Categorías Profesionales	Salario Base	Gastos Locomoción	P.P. Gratif. Extras/Mes	Total Anual
Grupo I. PERSONAL DIRECTIVO				
Director General	2.142,86	80,00	357,14	30.960,00
Director de Personal y Recursos Humanos	1.800,00	80,00	300,00	26.160,00
Director Técnico	1.800,00	80,00	300,00	26.160,00
Director Médico	1.800,00	80,00	300,00	26.160,00
Delegado de Zona	875,76	80,00	145,96	13.220,64
Grupo II. PERSONAL TÉCNICO				
TITULADOS SUPERIORES				
Licenciado en Derecho, Letrado o Asesor Jurídico	875,76	80,00	145,96	13.220,64
Licenciado en Ciencias Económicas o Economista	875,76	80,00	145,96	13.220,64
Licenciado en Psicología o Psicólogo	875,76	80,00	145,96	13.220,64
Licenciado en Informática	875,76	80,00	145,96	13.220,64
TITULADOS DE GRADO MEDIO				
Graduado Social	737,14	80,00	122,86	11.280,00
Asistente Social	737,14	80,00	122,86	11.280,00
PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES				
Director Operativo	767,14	80,00	127,85	11.699,88
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales				
Técnico Superior en Trabajo de campo				
Técnico Superior de Primer Año	600,00	80,00	100,00	9.360,00
Técnico Superior de Segundo Año	664,28	80,00	110,71	10.259,88
Técnico Superior a partir del Tercer Año	754,28	80,00	125,71	11.519,88
Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica				
Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica	600,00	80,00	100,00	9.360,00
Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas				
Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas	600,00	80,00	100,00	9.360,00
Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales				
Técnico Intermedio de Primer Año	570,00	80,00	95,00	8.940,00
Técnico Intermedio de Segundo Año	600,00	80,00	100,00	9.360,00
Grupo III. PERSONAL SANITARIO				
PERSONAL SANITARIO TITULADOS SUPERIORES				
Director Médico de Servicio	1.717,17	80,00	286,19	25.000,32
Médico en la Especialidad de Medicina del Trabajo	1.542,86	80,00	257,14	22.560,00
Médico residente en la Especialidad de Medicina del Trabajo	1.030,28	80,00	171,71	15.383,88
Médico	875,76	80,00	145,96	13.220,64
PERSONAL SANITARIO TITULADOS DE GRADO MEDIO				
Director de Enfermería	840,00	80,00	140,00	12.720,00
D.U.E., A.T.S. de Empresa	788,57	80,00	131,43	12.000,00
Fisioterapeuta	771,43	80,00	128,57	11.760,00
A.T.S.	737,14	80,00	122,86	11.280,00

Categorías Profesionales	Salario Base	Gastos Locomoción	P.P. Gratif. Extras/Mes	Total Anual
PERSONAL SANITARIO AUXILIAR				
Técnico Especialista Sanitario	612,86	80,00	102,14	9.540,00
Auxiliar de Clínica	600,00	80,00	100,00	9.360,00
Grupo IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Director Superior	818,57	80,00	136,43	12.420,00
Director de Sección	767,14	80,00	127,85	11.699,88
Oficial de Primera Administrativo	715,71	80,00	119,28	10.979,88
Oficial de Segunda Administrativo	664,28	80,00	110,71	10.259,88
Auxiliar Administrativo, Operador	600,00	80,00	100,00	9.360,00
Recepcionista, Telefonista	600,00	80,00	100,00	9.360,00
Aspirante	489,43	80,00	81,57	7.812,00
Grupo V. PERSONAL COMERCIAL				
Jefe del Departamento Comercial	767,14	80,00	127,85	11.699,88
Director Comercial	715,71	80,00	119,28	10.979,88
Agente Comercial	612,86	80,00	102,14	9.540,00
Grupo VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
Jefe de Mantenimiento	643,94	80,00	107,32	9.975,12
Oficial de 1.ª	570,00	80,00	95,00	8.940,00
Oficial de 2.ª	531,43	80,00	88,57	8.400,00
Repartidor	531,43	80,00	88,57	8.400,00
Peón	518,57	80,00	86,43	8.220,00

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

537 Prórroga para 2004 del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y la Fundación Hospital de Cieza, en materia de prevención del cáncer de mama.

Visto la Prórroga para 2004 del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y la Fundación Hospital de Cieza, en materia de prevención del cáncer de mama,

Resuelvo

Publicar en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» de la Prórroga para 2004 del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y la Fundación Hospital de Cieza, en materia de prevención del cáncer de mama.

Murcia, 9 de enero de 2004.—El Secretario General,
José Luis Gil Nicolás.

Prórroga para 2004 del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y la Fundación Hospital de Cieza, en materia de prevención del cáncer de mama. En Murcia, a 30 de diciembre de 2003

En Murcia, a 30 de diciembre de 2003.

Reunidos

De una parte el Excelentísimo señor Don Francisco Marqués Fernández, Consejero de Sanidad, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De otra parte Don Juan Luis Jiménez Molina, Gerente de la Fundación Hospital de Cieza en nombre y representación de la misma.

Intervienen en función de sus respectivos cargos que han quedado expresados y en ejercicio de las facultades que a cada uno le están conferidas para formalizar la presente prórroga de Convenio y,