

Consejería de Trabajo y Política Social

14706 Resolución de 13-12-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Impre-Expertos en Prevención, S.L.- Exp. 53/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Impre-Expertos en Prevención, S.L., (Código de Convenio número 3002732) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 2-12-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 13 de diciembre de 2005.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

CAPITULOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE Impre-Expertos en Prevención, S.L. Y SUS TRABAJADORES

Aprobado por Resolución de 08-Enero-2.004 de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social de la Comunidad Autónoma de Murcia (B.O.R.M. 31-Enero-2.004)

Código de Convenio núm. 3002732

Actualización del convenio para el periodo 2006-2008

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
CAPÍTULO IV. JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES
CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS
CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES
CAPÍTULO VII. CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES
CAPÍTULO VIII. SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO XI. COMISIÓN PARITARIA

DISPOSICIONES ADICIONALES

ANEXO I. TABLA DE SALARIOS 2.006

ANEXO II. DECLARACIÓN MURCIA: Hacia el Compromiso y la Responsabilidad Social Empresarial en Prevención de Riesgos Laborales

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 2.006.

2. Su duración será de tres años, hasta el 31 de Diciembre del año 2.008 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 39/1.997, 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 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.

5. Velar por el cumplimiento de cuantas normas e instrucciones sean emitidas por la Asociación ANEPA (Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas) y ASPRAMUR (Asociación de entidades acreditadas como servicios de prevención de la Región de Murcia) a las 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 las mismas.

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 y salud laboral. En tal sentido, por parte de la empresa será mantenida una actitud de "tolerancia cero" con cualquier tipo de conducta de Acoso Laboral (Mobbing), de Bullying o de manipulación en las relaciones de trabajo.

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 describen los elementos que han de componer un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L.).

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 39/1.997 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) y de ASPRAMUR (Asociación de entidades acreditadas como servicios de prevención de la Región de Murcia) 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:

Sistema Integrado de Gestión: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en el desarrollo de la Ergonomía Organizacional para la integración de la gestión integral de los sistemas de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, y Sistemas de Gestión Ética y Socialmente Responsables de conformidad con lo determinado por las Normas ISO Serie 9001:2000, 14000:2004, OHSAS 18001:1999, Directrices relativas a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de ILO-OSH-2001 de la OIT y Norma SGE 21:2005; así como respecto a aquellas que pudieren ser determinadas en el futuro.

Plan de Integración: Proceso dirigido a proporcionar a las Empresas u Organizaciones el asesoramiento y apoyo que precisen para el establecimiento de actividades planificadas con el objetivo de lograr la integración de los Sistemas de Gestión y que será fruto de un análisis previo y que habrá de contener los objetivos a conseguir, las acciones a tomar, los plazos, los responsables y los recursos.

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 siguientes 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.

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 (ó 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 (surtidas 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.

Actividad de Elaboración de Planes de Emergencia y Evacuación: Actividad de identificación, localización, evaluación y planificación de las situaciones de Emergencia; para la adopción de las correspondientes

Medidas en materia de Primeros Auxilios, de lucha contra incendios, de evacuación de trabajadores y terceras personas, con designación de responsables y recomendaciones para la comprobación periódica de su correcto funcionamiento.

Actividad de Asesoramiento en la elaboración de Planes de Seguridad y Salud: Actividad de asesoramiento para el cumplimiento de disposiciones legales y técnicas de carácter mínimo de seguridad y salud en las Obras de Construcción, realizado en base al contenido del Estudio Básico de Seguridad y Salud en relación a la Obra de que se trate.

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 Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las Especialidades Preventivas de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología

aplicada, 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 Psicosociología 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 Psicosociología 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 o 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 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.

En aquellos casos en los que el personal realice jornada continua mínima de 7 horas, el tiempo de descanso por bocadillo será computado como de trabajo efectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a dos tardes libres y retribuidas, coincidentes con los días 24 y 31 de diciembre, así como a disfrutar de tarde libre en el día asignado para la realización de la comida anual de todo el personal.

Anualmente por parte de la dirección de la empresa será establecida una fase de consultas con todo el personal para el establecimiento del Cuadro Horario y Calendario Laboral correspondiente al siguiente ejercicio económico. El citado Cuadro Horario y Calendario Laboral contemplará asimismo el disfrute de los periodos de vacaciones y habrá de corresponder a la totalidad de la plantilla de trabajadores, dando traslado del aprobado definitivamente por dicha dirección antes del 31 de diciembre del año anterior en el que mismo pretenda ser aplicado.

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.

Las partes firmantes de este Convenio, coinciden en establecer la total prohibición de realización de horas extraordinarias, salvo casos de fuerza mayor.

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 un año 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.

En el periodo de disfrute de excedencia, el trabajador no podrá desarrollar actividades en empresas o entidades de la competencia en las que se oferten a clientes cualesquiera de los servicios ofertados por la empresa firmante del presente Convenio, salvo autorización expresa de la misma. En caso de incumplimiento de este precepto, el trabajador asumirá la extinción definitiva de su relación laboral con la empresa por dimisión.

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 50 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 todo caso, el disfrute de tales días de asuntos propios al año no podrá constituir reducción del cómputo total de jornada establecida anualmente por el Art.º 18 del presente Convenio Colectivo.

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 2.007, segundo año de vigencia del Convenio, el incremento salarial será el equivalente a aplicar a las Tablas salariales del año 2.006, 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 2.005 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:

CONCEPTOS/UNIDADES	PUNTOS POR CADA UNIDAD
Sistema Integrado de Gestión	40,00
Plan de Integración	15,00
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
Evaluación Periódica Completa (ó Revisión Completa)	33,75
Control Periódico de Condiciones de Trabajo	15,00
Actividad Formativa anual a los Trabajadores	15,00
Curso de Formación Específico	33,75
Actividad de Visita a las instalaciones de Inspección Trabajo	16,68
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
Actividad de Investigación de Enfermedad Profesional	4,00
Actividad de Elaboración de Planes de Emergencia y Evacuación	33,75
Actividad de Asesoramiento y elaboración de Planes	
Seguridad y Salud	33,75
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:

CATEGORÍAS	PUNTOS MENSUALES MÍNIMOS
Grupo II. PERSONAL TÉCNICO	
PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Director Operativo	
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales	
Técnico Superior en Trabajo de campo	
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 de 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:

Totalidad de Retribuciones Mensuales x (Puntos Mensuales logrados – 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 2.007 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 2.007 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.

2.- Asimismo, por parte de la Empresa serán establecidos los adecuados canales de comunicación con el personal que podrán consistir en el establecimiento de un sistema mediante e-mail internos y a través del cual mantendrá permanentemente informados a los trabajadores tanto de las órdenes de servicio como de cuantos temas resulten de interés para la buena marcha del trabajo.

Capítulo VII**Condiciones laborales y sociales****Artículo 33.º- Complemento económico por incapacidad temporal y del subsidio por riesgo durante el embarazo o del subsidio por maternidad**

1.- Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada tanto de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad, así como en

situación de beneficiarios de la Seguridad Social del Subsidio por riesgo durante el embarazo o del subsidio por maternidad, 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 tres 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- Perfeccionamiento profesional

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores del sector de la prevención de riesgos laborales constituye un objetivo prioritario y fundamental. La Empresa firmante del presente Convenio, evaluará las necesidades de formación, propiciando planes de formación humana y profesional para los empleados con fines de actualización y desarrollo de sus competencias y de acuerdo con los objetivos generales de la organización.

Artículo 36.º- Contratos de duración determinada

A tenor de lo previsto en el párrafo 1-b del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del "Contrato de Duración Determinada" por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si la duración del contrato inicial fuese inferior a la duración máxima indicada, se podrá realizar una sola prórroga hasta completar el periodo máximo.

Artículo 37.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 0,70 % 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

Sistema de gestión ética y responsabilidad social empresarial

Artículo 38.º

Por parte de la alta dirección de la Empresa se adquiere el compromiso de integrar e involucrar a la organización en las políticas de la Responsabilidad Social Empresarial-RSE (también denominadas como de Responsabilidad Social Corporativa-RSC) estableciendo el consecuente diálogo y compromiso con sus "partes interesadas" o "stakeholders", al amparo de lo dispuesto por la Norma SGE 21:2005 y sus series documentales, elaborada por la Asociación Empresarial Forética, así como a abordar los procesos de auditoría externa y certificación por parte de dicha entidad y en cuanto a la totalidad de las nueve áreas de gestión que en la citada Norma se establecen.

Artículo 39.º

Por parte de la Empresa se asume asimismo el compromiso de adhesión al documento denominado

como "DECLARACIÓN MURCIA: HACIA EL COMPROMISO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES" elaborado en el I Congreso Regional de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, quedando dicho documento adjunto como ANEXO II del presente Convenio y del que forma parte integrante del mismo.

Artículo 40.º

Alta Dirección de IMPRE antes del 31 de marzo de 2.006, elaborará un "Código de Conducta" de la organización en el que quedará definida la Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable y el compromiso social y valores éticos de la misma, definiendo su sistema de revisión anual para garantizar su adecuación, eficacia, funcionamiento, indicadores de seguimiento, establecimiento de planes de mejora y sistemas de auditoría anual de carácter interno. Asimismo nombrará un "Comité de Ética" de carácter consultivo que definirá su propio funcionamiento y los procedimientos de comunicación más idóneos. Tanto el "Código de Conducta" como el nombramiento del "Comité de Ética" quedarán incorporados al presente Convenio Colectivo.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 41.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 X

Régimen disciplinario

Artículo 42.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 X, por lo que además de hacerse públicos en el tablón de anuncios se anotarán en el expediente personal.

4.- Para la concesión de los Premios establecidos en este artículo, por parte de la Alta Dirección se consultará previamente al Comité de Ética de la organización que emitirá dictamen sobre la conveniencia de los mismos.

Artículo 43.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, Código de Conducta 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, y en el Código de Conducta de la organización 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, entreteniendo 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 y salud, 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 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, ética profesional o incumplimiento de lo determinado en el Código de Conducta de la organización, 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) El incumplir lo dispuesto por el Código de Conducta de la empresa que ponga en entredicho su política de gestión ética y socialmente responsable.

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

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

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

h) 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.

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

j) Originar riñas o pependencias con los compañeros.

k) 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.

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

m) La reincidencia en comisión de falta grave en un periodo de tres meses.

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

Artículo 44.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.

Artículo 45.º- Impugnación de sanciones

Se establece en todo caso como requisito para la impugnación de sanciones, la obligatoriedad de efectuar la correspondiente reclamación previa ante el Comité de Ética de la organización mediante escrito adecuadamente fundamentado de las razones en que se base dicha impugnación.

Capítulo XI

Comisión paritaria

Artículo 46.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.

Disposiciones adicionales

Artículo 47.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 pueda 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.

Artículo 48.º

El presente Convenio Colectivo establece la regulación entre la Empresa IMPRE-EXPERTOS S.L. y su personal ante la inexistencia de regulación laboral de las relaciones laborales del sector de la prevención de riesgos laborales. En el caso de que por parte de la Asociación de Entidades Acreditadas como Servicios de Prevención de la Región de Murcia-ASPRAMUR fuese aprobado un Convenio Colectivo de la Región de Murcia regulador de la actividad de los Servicios de Prevención Acreditados para el sector productivo de la prevención de riesgos laborales en acuerdo alcanzado con la parte trabajadora legitimada para su negociación y que mejorase el presente Convenio, las partes negociadoras del mismo habrán de reunirse para acordar los términos de su adhesión a aquel.

Artículo 49.º

El presente Convenio Colectivo constituye un todo indivisible, de tal forma que en el caso de resultar inaplicable en el futuro cualesquiera de sus cláusulas, dicha aplicabilidad resultará extensiva a la totalidad de disposiciones del mismo, toda vez que las partes no contemplan la aplicabilidad parcial de cualesquiera de sus contenidos.

ANEXO I

Tabla de salarios año 2006

Categorías Profesionales	Salario Base	Gastos Locomoción	P.P. Gratif. Extras/Mes	Total Anual
Grupo I. PERSONAL DIRECTIVO				
Director General	2.678,58	98,00	446,43	37.500,11
Director de Personal y Recursos Humanos	2.250,00	98,00	375,00	31.500,00
Director Técnico	2.250,00	98,00	375,00	31.500,00
Director Médico	2.250,00	98,00	375,00	31.500,00
Delegado de Zona	1.094,70	98,00	182,45	15.325,80
Grupo II. PERSONAL TÉCNICO				
TITULADOS SUPERIORES				
Licenciado en Derecho, Letrado o Asesor Jurídico	1.094,70	98,00	182,45	15.325,80
Licenciado en Ciencias Económicas o Economista	1.094,70	98,00	182,45	15.325,80
Licenciado en Psicología o Psicólogo	1.094,70	98,00	182,45	15.325,80
Licenciado en Informática	1.094,70	98,00	182,45	15.325,80
TITULADOS DE GRADO MEDIO				
Graduado Social	921,43	98,00	153,57	12.900,01
Asistente Social	921,43	98,00	153,57	12.900,01

Categorías Profesionales	Salario Base	Gastos Locomoción	P.P. Gratif. Extras/Mes	Total Anual
PERSONAL TÉCNICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES				
Director Operativo	958,93	80,00	159,82	12.975,01
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales				
Técnico Superior en Trabajo de campo				
Técnico Superior de Primer Año	750,00	98,00	125,00	10.500,00
Técnico Superior de Segundo Año	830,35	98,00	138,39	11.624,90
Técnico Superior a partir del Tercer Año	942,85	98,00	157,14	13.199,90
Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica				
Técnico Superior en Trabajo de Administración Técnica	750,00	98,00	125,00	10.500,00
Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas				
Técnico Superior en Trabajo de Actividades Formativas	750,00	98,00	125,00	10.500,00
Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales				
Técnico Intermedio de Primer Año	712,50	98,00	118,75	9.975,00
Técnico Intermedio de Segundo Año	750,00	98,00	125,00	10.500,00
Grupo III. PERSONAL SANITARIO				
PERSONAL SANITARIO TITULADOS SUPERIORES				
Director Médico de Servicio	2.146,46	98,00	357,74	30.050,45
Médico en la Especialidad de Medicina del Trabajo	1.928,58	98,00	321,43	27.000,11
Médico residente en la Especialidad de Medicina del Trabajo	1.297,85	98,00	216,31	18.169,90
Médico	1.094,70	98,00	182,45	15.325,80
PERSONAL SANITARIO TITULADOS DE GRADO MEDIO				
Director de Enfermería	1.050,00	98,00	175,00	14.700,00
D.U.E., A.T.S. de Empresa	985,71	98,00	164,29	13.799,94
Fisioterapeuta	964,29	98,00	160,71	13.500,00
A.T.S.	921,43	98,00	153,57	12.900,01
PERSONAL SANITARIO AUXILIAR				
Técnico Especialista Sanitario	766,08	98,00	127,68	10.725,11
Auxiliar de Clínica	750,00	98,00	125,00	10.500,00
Grupo IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Director Superior	1.023,21	98,00	170,54	14.325,00
Director de Sección	958,93	80,00	159,82	12.975,01
Oficial de Primera Administrativo	894,64	98,00	149,11	12.524,96
Oficial de Segunda Administrativo	830,35	98,00	138,39	11.624,90
Auxiliar Administrativo, Operador	750,00	98,00	125,00	10.500,00
Recepcionista, Telefonista	750,00	98,00	125,00	10.500,00
Aspirante	580,00	98,00	96,67	8.120,04
Grupo V. PERSONAL COMERCIAL				
Jefe del Departamento Comercial	958,93	98,00	159,82	13.425,01
Director Comercial	894,64	98,00	149,11	12.524,96
Agente Comercial	766,08	98,00	127,68	10.725,11
Grupo VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
Jefe de Mantenimiento	804,93	98,00	134,15	11.269,01
Oficial de 1. ^a	712,50	98,00	118,75	9.975,00
Oficial de 2. ^a	664,29	98,00	110,71	9.300,05
Repartidor	664,29	98,00	110,71	9.300,05
Peón	648,21	98,00	108,04	9.074,94

ANEXO II

Declaración Murcia: Hacia el Compromiso y la Responsabilidad Social en Prevención de Riesgos Laborales

Introducción

La estrategia del mundo empresarial y especialmente la que ha de ser desarrollada por las PYMES en la era de la globalización ha de ir encaminada a satisfacer las expectativas que sobre su actividad poseen sus diferentes partes interesadas o stakeholders, sin la cual tales organizaciones podrían carecer de la competitividad necesaria para su consolidación y crecimiento futuro.

Tras la crisis del "Estado de Bienestar", la institución Empresa se configura en el siglo XXI como la mayor institución social y el más importante motor de cambio y de progreso de las sociedades. Ello hasta el punto de considerar que en la realidad podría darse un "desplazamiento" hacia la Empresa de muchas de las funciones que tradicionalmente habían quedado atribuidas al Estado, lo que sin lugar a dudas pone en crisis el concepto tradicional de la Empresa como entidad creada con la exclusiva misión de lograr la maximización de los beneficios y de los excedentes empresariales, abriéndose paso un nuevo modelo de Empresa de mayor contribución al desarrollo social.

La Responsabilidad Social Empresarial-RSE (también denominada como Responsabilidad Social Corporativa) se define como "el desarrollo de una metodología que permite la asunción voluntaria por parte de las Empresas de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, sobre las condiciones laborales, las de seguridad y salud de sus recursos humanos y sobre el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano".

La filosofía de la RSE hace posible que la Empresa como institución disponga de una importante herramienta de desarrollo social, por lo que en su actual concepción alimenta un importante debate desde todos los sectores (desde las Administraciones, desde las organizaciones sindicales y empresariales, desde las organizaciones civiles, etc...) que no es sino el resultado de todo un proceso de reflexión a escala internacional y específicamente en España sobre el modelo de desarrollo de la sociedad actual, el deseo de las generaciones presentes a la mejora del nivel de vida racionalizando los recursos del planeta mediante el desarrollo sostenible, como favorecedora del respeto por el entorno sin comprometer el derecho de las generaciones futuras a disponer de los recursos que garanticen al menos el mismo adecuado nivel de vida en el equilibrio de sus dimensiones económica, social y medioambiental.

La RSE en tal sentido, conforma el establecimiento de un nuevo modelo de empresa en el que se incorporan los elementos sociales y medioambientales junto a las tradicionales funciones inherentes a las

mismas y donde asimismo constituye una fuente de indudable valor el respeto por los derechos humanos y la seguridad y salud laboral que asegure la integridad física y moral de los empleados.

La RSE mejora claramente las expectativas de negocio empresarial, al ser considerada como una parte integrante más del proceso empresarial de "creación de valor", toda vez que el objetivo de toda empresa no puede entenderse como la sola obtención de beneficio inmediato sin que éste mejore su contribución a la sociedad en la que se interactúa.

La prevención de riesgos laborales como "valor intangible" para el aumento del valor de las empresas

La actividad llevada a cabo por todos los SPA hace posible que por parte de las Empresas la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se convierta en una prioridad que constituye fuente de valor para tales Empresas y que aun aportando valor tangible en sus cuentas de resultados tales como el ahorro por la reducción de fallos y de siniestros laborales y la mejora de la productividad, carece del reflejo contable de los beneficios inmediatos para el negocio empresarial de otra serie de ventajas tales como la mejora del capital humano, del capital estructural, del capital relacional y de mejora de la competitividad que conducen a toda Organización o Empresa a la Excelencia Empresarial.

El verdadero Valor Empresarial, se encuentra precisamente en el modo en como las Empresas gestionan sus propios "Activos Intangibles".

La RSE, en cuanto a estrategia de gestión empresarial permite que la acción de los SPA en las Empresas quede integrada en el Balance Social de las mismas y por tanto de mejora de los propios "Valores Intangibles" de éstas; lo que asimismo y de forma recíproca favorece la aceptación de la propia prevención como valor a integrar por los empresarios en su propia cuenta social de resultados, lo que lleva implícito su repercusión en nuevos procesos de reinversión empresarial en los propios "valores preventivos".

La responsabilidad social empresarial (rse) como estrategia para el desarrollo de una cultura preventiva de prevención de riesgos laborales en la sociedad

La RSE, lejos de resultar una carga para las Empresas, constituye para las mismas una fuente de legitimación social inherente a su papel de "ciudadanía empresarial", además de enriquecer a éstas con los siguientes recursos de:

- * Mejora de la Competitividad
- * Mejora de la Imagen y Reputación Pública
- * Mejora de la Confianza de los accionistas y atractiva para futuros Inversores y Socios estratégicos.
- * Mayor lealtad de los clientes e instrumento para la Motivación y Satisfacción de sus propios Recursos Humanos.

* Mejora del Rendimiento en el Reclutamiento y Retención de Talentos.

* Mejora de las Relaciones con las Administraciones (Locales, Autonómicas, Nacionales y de la Unión Europea).

En el específico terreno de la Prevención de Riesgos Laborales, la RSE favorece no ya el mero cumplimiento de la legislación en esta materia, sino la propia implantación de estándares preventivos para la mejora de la seguridad y la salud de los Trabajadores, el establecimiento de indicadores que garanticen el respeto por los Principios básicos a los que toda persona tiene derecho y la mejora continua del Ambiente de Trabajo y del Clima Laboral en las Organizaciones.

El desarrollo de la política de Prevención de Riesgos Laborales en el marco de respeto de los Principios de la RSE, permite asimismo contribuir a hacer mucho más eficaz la difusión de una Cultura Preventiva que excede los propios límites de la Organización o Empresa en la que se lleva a cabo con la consiguiente expansión y efecto multiplicador al resto de la sociedad con la que interactúa, con influencia asimismo en la reducción de los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En atención a tales razonamientos, las políticas de RSE asumidas voluntariamente por las empresas constituyen pues, una estrategia eficaz para la integración del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el propio Sistema de Gestión General y por tanto como un factor condicionante de la eficacia de la acción preventiva y objetivo prioritario del esfuerzo de los Servicios de Prevención Ajenos para materializar en aquellas organizaciones destinatarias de sus servicios del "Objetivo Accidente Cero".

Los servicios de prevención ajenos y la satisfacción de sus grupos de interés (stakeholders)

En el desarrollo de su actividad por parte de los Servicios de Prevención Ajenos en las funciones determinadas por el Art.º 19 del Real Decreto 39/1.997 de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y de conformidad con lo dispuesto por el Art.º 31.3. de la Ley 31/1.995 Ley de Prevención de Riesgos Laborales; obliga a tales Entidades Acreditadas por la Administración Laboral a mantener una correcta gestión que permita establecer canales para la satisfacción de las expectativas e intereses de los diversos "grupos de interés" (o "stakeholders"), no ya por la influencia que éstos pudieren tener sobre la propia eficacia de acción de aquellas, sino incluso por la propia influencia de sus resultados en la adecuada implantación del Servicio Externo que en materia de Prevención de Riesgos Laborales prestan para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores destinatarios de su acción.

En virtud de tales circunstancias, resulta imprescindible el proceder a determinar y definir los genéricos "Grupos de Interés" de los SPA y establecer asimismo como objetivo prioritario la satisfacción de sus expectativas y que

sin lugar a dudas quedan encuadrados en las siguientes áreas:

1. ALTA DIRECCIÓN DEL SPA

Por parte de la Alta Dirección de los SPA se adquiere el compromiso de la difusión de la Gestión Ética y Socialmente Responsable, tomando como punto de partida el establecimiento de un Código de Conducta inherente al propio contexto organizativo del compromiso de valor que para sí misma tiene el desarrollo de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales y la mejora del propio Clima Laboral. Tal compromiso alcanza asimismo a la propia manifestación pública de dicho Código de Conducta.

2. ORGANIZACIONES Y EMPRESAS CLIENTES

La satisfacción de las Organizaciones y Empresas Clientes del SPA constituyen el objetivo prioritario de éste, ello hasta el punto de que los servicios de prevención del que resultan destinatarios habrán de ser prestados con los máximos niveles de calidad y con clara identificación de los conceptos que también han de quedar meridianamente concretados aquellos otros excluidos o no concertados en materia de prevención.

3. PROVEEDORES

Las relaciones del SPA con sus propios proveedores han de estar basados en la mutua confianza y en el respeto por ambos de lo dispuesto por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y acorde al respeto de aquellos por los Principios de la RSE.

4. RECURSOS HUMANOS

La relación del SPA con sus Recursos Humanos habrá de estar basada en el desarrollo y cumplimiento de los preceptos del Código de Conducta de RSE establecido por la Alta Dirección y cuyo contenido habrá de ser llevado a la práctica en todas las actuaciones, integrando el mismo en sus propias escalas de valores, y donde los principios preventivos deben de ocupar lugar destacado.

5. ENTORNO SOCIAL

Todo SPA habrá de establecer los cauces de comunicación necesarios para actuar positivamente en su propia área de influencia social a favor de desarrollar una adecuada "Cultura Preventiva".

6. ENTORNO AMBIENTAL

Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales incorporadas a la oferta de servicios de todo SPA, habrán de realizarse atendiendo a las necesidades del entorno ambiental y encontrándose asimismo en disposición de satisfacer aquellas otras que pudieren originarse en el futuro.

7. INVERSORES

Por parte de la Alta Dirección del SPA se habrá de transmitir a la propiedad e inversores estratégicos el enorme valor que aporta el desarrollo del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsables para la organización y el compromiso con los principios de la

transparencia, la relevancia y la veracidad de los propios estados financieros.

8. COMPETENCIA

Todo SPA habrá de mantener primordial respeto por todos sus competidores, fomentando la libre competencia de forma "elegante" y coparticipando con ésta en los asuntos que constituyan "interés común", favoreciendo por todos los medios el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en todos sus escenarios de actuación.

9. ADMINISTRACIONES COMPETENTES

Todo SPA mantendrá con todo tipo de Administración unas relaciones basadas en la honestidad, la claridad, la transparencia, la visibilidad y el fomento de la mutua confianza. Asimismo y en el interés común establecerá los canales adecuados y de colaboración conjunta para el fomento de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales, coadyuvando a su implantación.

La norma SGE 21:2005, herramienta flexible en la actividad de los servicios de prevención ajenos de integración de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión empresarial

En el marco de acción de los servicios externos que el SPA realiza en materia de Prevención de Riesgos Laborales en cumplimiento de lo que previene el Art.º 31.3 de la Ley 31/1.995 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha de ser facilitado a la Organización o Empresa a la que asesora profesionalmente, la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales a todos los niveles jerárquicos de la misma y la integración de dicha prevención en el Sistema de Gestión General empresarial.

En la realización eficaz de los cometidos señalados con anterioridad, resulta preciso el disponer de la herramienta adecuada para su utilización flexible tanto en PYMES como en grandes empresas, de tal forma asimismo que posibilite la integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, de Medio Ambiente y de Prevención de Riesgos Laborales como partes integrantes todas ellas del propio Sistema de Gestión General Empresarial y con preferencia de su compatibilidad con las Normas ISO 9001:2000, ISO 14001:2004 y cualesquiera de las optadas en su aplicación en materia de prevención (OHSAS 18001:1999 o Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH-2001 de la OIT).

En su virtud, el Modelo de Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable de referencia para todo SPA es el que posibilita la Norma SGE 21:2005 de la Asociación Empresarial FORÉTICA y sus series documentales, por basar su consistencia en la estructuración de Nueve Áreas de Gestión con valores éticos aplicables a cada una de ellas y cuya evidencia respecto a indicadores para su implantación, permite la evaluación objetiva de la RSE y el sometimiento a la correspondiente auditoría eficaz del

Sistema; dándose asimismo la circunstancia de que la problemática de prevención de riesgos laborales es atendida con el suficiente rigor que permite a las Empresas con su implantación la reducción de los accidentes laborales y enfermedades profesionales y la mejora de la seguridad y salud física y mental de los trabajadores.

En consecuencia con todo lo expuesto en el cuerpo de la presente "DECLARACIÓN DE MURCIA" y en la bondad de lo que la misma dispone para el logro de una auténtica "Cultura de la Prevención de Riesgos Laborales" en la sociedad, se procede a dar al contenido de ésta la máxima difusión que pueda resultar posible y para su especial valoración y consideración a las Autoridades e Instituciones que acto seguido y de forma prioritaria expresamente se indican a continuación:

* Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

* Excmo. Sr. Presidente de la Subcomisión para potenciar la responsabilidad social en las empresas del Congreso de Diputados

* Ilmo. Sr. Presidente del Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

* Excmo. Sr. Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

* Excma. Sra. Consejera de Trabajo, Consumo y Política Social de la Región de Murcia.

* Ilmo. Sr. Director General de Trabajo de la Región de Murcia

* Ilmo. Sr. Director del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia

I Congreso de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia. Elaborado en Murcia, a veinticinco de noviembre del año dos mil cinco

ANEXO DECLARACIÓN MURCIA

Documentación de referencia

"10 Principios del Global Compact" o Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas-ONU.

"Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social" del año 2.001 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT.

"Líneas directrices para empresas multinacionales" y "Principios de gobierno cooperativo" de los años 2.000 y 2.004 respectivamente, de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos-OCDE.

"Libro Verde de la Unión Europea" del año 2.001 para el fomento del marco europeo de responsabilidad social en las empresas.

"Corporate social Responsibility and Safety and health at Work" ("La responsabilidad social corporativa y

la seguridad y la salud en el trabajo”) de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acta de Sesiones I, II y III del “Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales” sobre “Definición y ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial”.

Norma UNE 66177 de AENOR de Junio de 2.005 sobre “Sistemas de gestión. Guía para la integración de los sistemas de gestión”.

Norma UNE-EN ISO 9001:2000 de Diciembre de 2.000 sobre “Sistemas de gestión de la calidad”.

Norma UNE-EN ISO 14001:2004 de Noviembre de 2.004 sobre “Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso”.

Norma SGE 21:2.005 de la Asociación Empresarial Foro para la Evaluación de la Gestión Ética-FORÉTICA.

Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo-INSHT siguientes:

- NTP 640: “Indicadores para la valoración de intangibles en prevención”.

- NTP 643: “Responsabilidad Social de las empresas (I): conceptos generales”.

- NTP 644: “Responsabilidad Social de las empresas (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación”.

- NTP 647: “Responsabilidad social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability)”.

- NTP 648: “Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative)”.

Código Deontológico de la Asociación de Entidades Acreditadas como Servicios de Prevención de la Región de Murcia-ASPRAMUR aprobados en Asamblea General de asociados de 25-Marzo-2.002.

Código de Deontología Médica. Ver:

<http://www.comtf.es/colegio/deontologia.htm>

Código Deontológico de la Enfermería Española. Ver:

<http://www.ocenf.org/ocf/CODDEONT/ENTRADA.HTM>

Código Deontológico del Psicólogo. Ver:

<http://www.cop.es/cop/codigo.htm>

“Informe Forética 2.004. Responsabilidad Social en las Empresas”, editado por la Asociación Empresarial Foro para la Evaluación de la Gestión Ética-FORÉTICA.

“Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa”. Publicación del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo). Ver:

http://www.mtas.es/insht/practice/c_integracion.htm#1

Consejería de Industria y Medio Ambiente

15195 Orden de 23 de diciembre de 2005, por la que se aprueban las tarifas a aplicar por “Tüv Rheinland Ibérica S.A.”, entidad concesionaria de la gestión del servicio público de I.T.V. en las estaciones de I.T.V. de Lorca, Caravaca, San Pedro del Pinatar y Cartagena.

Mediante Orden de la Consejería de Industria, Trabajo y Turismo de 21 de julio de 1997 fue adjudicada, por procedimiento abierto y forma concurso, la concesión de la gestión y explotación del servicio público de I.T.V. en las estaciones de Lorca, Caravaca, San Pedro del Pinatar y Cartagena (lotes n.º 2 y 3) a la entidad “Urbaser, S.A Tüv Rheinland Ibérica, UTE”, rigiéndose básicamente por el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y por el Anteproyecto de Explotación en régimen de concesión del servicio público de I.T.V. en la Región de Murcia, aprobados ambos por el órgano de contratación para la adjudicación de la gestión del citado servicio público.

El plazo de duración de la concesión es de veinte años, prorrogable por períodos sucesivos de diez años, mediante acuerdo expreso de las partes contratantes y previa solicitud del concesionario con una antelación de al menos seis meses a la fecha de expiración del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas, sin que en ningún caso, pueda exceder el plazo total de setenta y cinco años.

De conformidad con lo dispuesto en el Apartado 1.º, 1, letra e) del Anteproyecto de Explotación, podrán ser objeto de concesión, entre otras, además de las inspecciones periódicas de vehículos y voluntarias solicitadas por los titulares de los mismos, aquellas otras inspecciones que posteriormente pueda determinar la Comunidad Autónoma susceptibles de explotación en régimen de gestión indirecta.

De esta forma, mediante Orden de fecha 14 de diciembre de 1999 se autorizó la ampliación el objeto de la concesión a la realización por parte de las entidades concesionarias de determinadas inspecciones no periódicas y a la