



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HISPALENSE DE PREVENCIÓN, S. L.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Hispalense de Prevención, S. L. (código de Convenio número 9016892), que fue suscrito, con fecha 25 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 26 de mayo de 2008. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HISPALENSE DE PREVENCIÓN, S. L.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo que se reconocen mutuamente como válidos interlocutores, acuerdan formalizar el presente Convenio Colectivo que ha sido concertado entre los representantes de la empresa Hispalense de Prevención, S. L., y la representación de los trabajadores de la misma. El Convenio Colectivo es la expresión del mutuo compromiso entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, que descansa sobre los siguientes principios:

1. Continuar con una política de crecimiento que trate de garantizar los puestos de trabajo de los empleados actuales, tanto fijos como eventuales, y la creación de nuevos puestos de trabajo.
2. Garantizar los derechos económicos de los trabajadores actuales tanto indefinidos como eventuales.
3. Seguir apostando por una más completa y diversificada formación de los empleados actuales de la empresa.
4. Salvaguardar los derechos de la empresa de las malas prácticas que puedan





ser realizadas por cualquier miembro de la organización y que puedan perjudicar la estabilidad e intereses del resto de los trabajadores.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación, con exclusión de cualquier otro, al personal que preste servicios retribuidos por cuenta ajena, de conformidad con lo previsto en el artículo 1.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la empresa Hispalense de Prevención S. L., así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo del personal de la empresa Hispalense de Prevención, S. L., siendo de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos o de futuro establecimiento dentro del territorio del Estado Español.

Artículo 3. Vigencia y Duración.

La vigencia del presente Convenio será de 5 años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011, con independencia del momento de su firma, depósito, publicación o registro. El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por igual periodo que el inicial, al término de su vigencia, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.

Los contenidos del presente convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 2007, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 4. Denuncia.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra la revisión del mismo, mediante notificación escrita notificada fehacientemente con un mínimo de tres meses de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia.

En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta sea válida, deberá emitir a la otra parte, en el plazo máximo de los tres meses siguientes al de la denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la negociación solicitada. De esta comunicación y de la propuesta, se enviará copia a la autoridad laboral competente.



En caso de incumplimiento de los requisitos formales anteriormente enunciados, se tendrá por no efectuada la denuncia.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Para la interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria formada por dos representantes de los trabajadores y otros dos representantes de la empresa. El domicilio de la comisión paritaria se fija en el domicilio social de la empresa.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, compensarán y absorberán en su conjunto y cómputo anual a las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, naturaleza, denominación o forma de las mismas.

Las disposiciones legales de general aplicación que se establezcan, tendrán eficacia sólo, si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Si cualquiera de sus contenidos deviniera en inaplicable, ambas partes se comprometen, en el término máximo de treinta días desde que se haga notificación de la firmeza de la Resolución Administrativa o sentencia judicial, por la que se declare la nulidad del contenido del presente Convenio, a renegociar todos aquellos aspectos que pudieran resultar afectados directa o indirectamente por la nulidad o inaplicabilidad sobrevenida. En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo, salvo pacto expreso en contrario, tendrá lugar la derogación de la totalidad del convenio colectivo al finalizar su vigencia, sin prórroga de contenido normativo alguno.

Capítulo II. Organización, movilidad funcional, movilidad geográfica, jornada, vacaciones, licencias, ropa de trabajo y unidades móviles sanitarias.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La facultad de organización y dirección del trabajo es exclusiva de Hispalense de Prevención, S. L., y ejercida por sus representantes y/o personas designadas, con las únicas limitaciones establecidas en las normas legales y reglamentarias, dando cuenta a los representantes de los trabajadores en los supuestos expresamente previstos en aquellas.

A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de la empresa entre otras las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal dentro de los centros de trabajo del ámbito funcional de la Empresa de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y previa comunicación por escrito.
- b) La modificación de los métodos de trabajo.
- c) La determinación del contenido de la prestación laboral así como cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- d) La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un empleado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- e) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y de calidad.

Artículo 9. Movilidad funcional.

1. Trabajos de categoría superior.

1.1 Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida previo acuerdo con dicho trabajador y con derecho a la remuneración correspondiente a dicha categoría superior durante el tiempo que dure esta circunstancia.

1.2 Esta situación, podrá prolongarse por un periodo máximo de seis meses consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá regresar el trabajador a su categoría o ser ascendido a la superior.

2. Trabajos de categoría inferior.

2.1 Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 10. Movilidad geográfica.

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan en su aplicación consideraciones

funcionales y personales de empresa y trabajador. La empresa informará simultáneamente a la representación de los trabajadores para su conocimiento y valoración.

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

3. No tendrán la consideración de movilidad geográfica, los cambios de lugar de trabajo en un radio de 150 km a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

4. Tampoco tendrá la consideración de movilidad geográfica, los desplazamientos que realice el personal sanitario en unidades móviles sanitarias, sea cual sea el destino de estas.

Artículo 11. Jornada.

La jornada laboral se establece en 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, pudiendo distribuirse irregularmente a lo largo del año a criterio de la dirección de la empresa atendiendo a la localización del centro de trabajo, la época del año y/o los cometidos profesionales de los trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario no tendrá otra limitación que la derivada del descanso entre jornadas y el descanso semanal. La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias de trabajo efectivo. El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 12. Vacaciones.

La duración de vacaciones se establece en veintidós días laborables.

El período de disfrute de las vacaciones se establecerá del siguiente modo:

1. 10 días laborables seguidos, previa aprobación por la empresa, en función de las necesidades del servicio, con solicitud anticipada de 15 días laborables.

2. 5 días laborales seguidos, a elección del trabajador, previa aprobación por la empresa en función de las necesidades del servicio, con solicitud anticipada de 15 días laborables.

3. 7 días laborables sueltos, a libre elección del trabajador, previa aprobación por la empresa, en función de las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará, antes de que este termine, la parte proporcional que le corresponda, según el período trabajado.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y finalizarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

Artículo 13. Descanso semanal, fiestas y permisos.

El trabajador disfrutará del descanso semanal, fiestas y permisos, por alguno de los motivos y por el tiempo que viene establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Licencias sin sueldo.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, podrá faltar al trabajo por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas de aptitud, justificándolo con el correspondiente certificado del centro de enseñanza. A estos efectos se descontará económicamente al trabajador en nómina el tiempo de ausencia, que en caso de ser inferior a la jornada completa, será proporcional al tiempo de ausencia al trabajo.

Artículo 15. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

La empresa en atención a las necesidades del puesto de trabajo básicamente referidas a la seguridad e higiene en el desempeño del mismo, entregará al personal que por su actividad lo precise, la ropa de trabajo y los Equipos de Protección Individual adecuados al tipo de actividad que desarrollen.

El personal sanitario viene a estar obligado al uso de bata o pijama médico durante la jornada laboral. Esta ropa y equipos de protección individual serán de uso obligatorio en la forma y ocasiones que determine la empresa o normas de obligado cumplimiento, quedando el trabajador obligado a su correcta utilización.

Artículo 16. Unidades móviles sanitarias.

Por las características propias de los servicios que realizan las unidades móviles sanitarias, todo el personal sanitario, vendrá obligado a trabajar tanto en centros médicos fijos como en unidades móviles, cuando así lo establezca la Dirección de la Empresa, independientemente del destino dentro del territorio español donde van a desarrollarse los trabajos de Reconocimientos Médicos a las empresas clientes de Hispalense de Prevención, S. L.



Las unidades móviles serán conducidas por el personal sanitario que se desplace en ellas y siempre a criterio de la Dirección de la empresa. Las sanciones de tráfico originadas por negligencia de la persona que conduce la Unidad Móvil objeto de sanción, serán abonadas por esta.

Capítulo III. Ingresos, vacantes, promoción, competencia, ceses y jubilación.

Artículo 17. Ingreso y período de prueba.

El período de prueba será de doce meses para ocupantes de puestos de trabajo incluidos en el Grupo Profesional 1, de seis meses para los trabajadores integrantes en el Grupo Profesional 2 y tres meses para quienes desempeñen puestos de trabajo encuadrados en el grupo profesional 3.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes. Dicho período de prueba será interrumpido en caso de devenir el trabajador en situación de maternidad, incapacidad temporal, adopción o acogimiento.

Superado el período de prueba se computará éste como de servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador.

A los trabajadores contratados, en caso de cesar su relación laboral y realizarse otro contrato laboral con posterioridad, se computará como período de prueba el tiempo ya trabajado siempre y cuando en la nueva relación laboral el empleado preste sus servicios profesionales dentro del mismo grupo y nivel profesional que en la anterior contratación.

La duración del contrato laboral no puede coincidir con el período de prueba. Asimismo, la representación de los trabajadores será informada simultáneamente, con el trabajador, de los contratos extinguidos en el período de prueba.

Artículo 18. Provisión de vacantes.

Las plazas vacantes que impliquen tareas de mando o confianza especial podrán ser libremente designadas por la empresa.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma, o amortizarse si ésta lo estima necesario, de acuerdo con el nivel de actividad u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

La amortización de plazas vacantes se realizará previa información a la representación de los trabajadores.



El sistema de provisión de plazas vacantes será de libre designación, o de promoción interna, de acuerdo con el criterio que se establece en el presente Convenio o en normativa interna de aplicación en la empresa.

Una vez realizado el proceso para cubrir una vacante por la Dirección de la empresa, ésta comunicará los resultados a la representación de los trabajadores.

Artículo 19. Promoción profesional.

1. La Promoción de los trabajadores a tareas o puestos que impliquen mando o confianza especial serán tanto de libre designación como de libre revocación por parte de la empresa.
2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la promoción de trabajadores estará regulada en detalle en Normativa Interna de Aplicación desarrollada por la empresa, la cual establecerá un sistema de carácter objetivo dividido por áreas de actividad y basado en puestos de trabajo y vías de promoción para los mismos.

Dicha Normativa Interna necesariamente tendrá en cuenta la valoración de los siguientes parámetros:

Experiencia.

Formación teórica.

Informes de superiores.

Formación continuada.

Evaluación del desempeño, y en su defecto, indicadores de resultados obtenidos en los cometidos profesionales encomendados.

Artículo 20. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.

Para la aplicación de este artículo se estará con lo establecido en el apartado l.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Contrato de obra o de servicio determinado.

Podrán celebrarse contratos por obra o servicio determinado para cubrir trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad ordinarias de la empresa.

Dado el carácter y naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa, tendrán la consideración de trabajos o tareas con sustantividad propia, sin propósito exhaustivo y sin que la presente identificación tenga carácter cerrado ni excluyente, las siguientes:



1. Prestaciones de servicios correspondientes a conciertos preventivos, en cualquiera de las especialidades, celebrados con las Administraciones Públicas y sector público en general.
2. Prestación de servicios consistentes en la coordinación de seguridad y salud en obras de construcción.
3. Cuando la prestación de servicios para uno o varios clientes, en número reducido, requiera la dedicación plena de un trabajador de la empresa.

En general, podrán concertarse contratos por obra o servicio determinado para la realización de todas aquellas prestaciones de servicios que teniendo carácter temporal o no permanente su finalización sea incierta.

Artículo 22. Prohibición de competencia.

Siendo el objeto social de la Empresa la Prevención de Riesgos Laborales y la Formación, los trabajadores no podrán realizar ninguna de dichas actividades consideradas como competencia desleal con dicho objeto social de Hispalense de Prevención, S. L.

Así queda expresamente prohibido:

- A) Concurrir por cuenta propia o a través de terceros, en actividades de la misma naturaleza, sector o rama de producción que los de la empresa.
- B) Participar en el capital de sociedades del sector, excepto en las empresas que coticen en mercado secundario.
- C) Pertener al órgano de administración de una entidad del sector. Todo ello salvo consentimiento expreso y por escrito de la Dirección de la empresa a instancias del trabajador.

Artículo 23. Preavisos y dimisión del trabajador.

1. Por parte de la empresa:

1.1 La empresa se obliga a comunicar al trabajador la extinción de su contrato siempre y cuando el mismo tenga una antigüedad superior a un año, excepto cuando se motive por despido disciplinario, con una antelación mínima que variará según el grupo profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para trabajadores de los grupos 1 y 2: Con una antelación de treinta días naturales a la fecha prevista de rescisión del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para trabajadores del grupo 3: Con una antelación de quince días naturales a la



fecha prevista de rescisión del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

1.2 El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho al trabajador, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional del trabajador.

2. Por parte del trabajador.

2.1 El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación mínima que variará según el grupo profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para trabajadores de los grupos 1 y 2: Con una antelación de treinta días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para trabajadores del grupo 3: Con una antelación de quince días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

2.2 El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso, sea cual fuere su grupo profesional, dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, de un lado a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Nivel del Grupo Profesional del trabajador, y de otro, a reclamar al trabajador, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se haya omitido. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Jubilación.

Extinción del contrato por jubilación.-Como medida de fomento de empleo los trabajadores se jubilarán obligatoriamente al alcanzar la edad de sesenta y cinco años, siempre que tengan acreditado el período mínimo de cotización preceptivo y los demás requisitos exigidos para acceder a la prestación de Seguridad Social. La jubilación contribuirá a mejorar la estabilidad en el empleo, contratar nuevos trabajadores o mejorar la calidad de las condiciones de trabajo de los empleos existentes.

No obstante, aquellos trabajadores que cuenten con sesenta y cuatro años de edad, podrán solicitar la jubilación conforme a lo previsto en el Real Decreto



1194/85, de 17 de julio, sustituyendo la empresa el contrato extinguido mediante nueva contratación de otro trabajador conforme al artículo 3 del citado Decreto.

Jubilación parcial y contrato de relevo.-Previo mutuo acuerdo de las partes el trabajador cuando reúna los requisitos normativamente previstos podrá jubilarse parcialmente con la correspondiente reducción de jornada, contratando la empresa un trabajador demandante de empleo para la realización de la jornada vacante a consecuencia de la jubilación parcial.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 25. Clasificación profesional.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasifica en atención a la ocupación y en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones académicas y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos dentro de un determinado grupo profesional es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

A) Grupo 1: Criterios generales: El personal perteneciente a este Grupo planifica, organiza, dirige, ejecuta y coordina las diversas actividades propias de la empresa, bajo el control de los titulares jurídicos de la misma, y sin ejercitar poderes inherentes a la empresa en el ámbito mercantil.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, la orientación y el control de las actividades de la empresa, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas.

Formación: Titulación Universitaria o experiencia profesional equivalente y acreditada. Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 1: Gerente.



Nivel 2: Directores de Departamento.

Nivel 3: Jefes Superiores.

B) Grupo 2: Criterios generales: El personal perteneciente a este Grupo realiza funciones que suponen tareas técnicas, de dirección, de coordinación o inspección y que pueden o no implicar responsabilidad de mando, relacionadas con objetivos, con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual. Toma decisiones o participa en su elaboración.

Formación: Titulación Universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o experiencia profesional equivalente y acreditada. Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 4: Médico Especialista del Trabajo.

Nivel 5: Jefes de Área (territoriales, zona, provinciales).

Nivel 6: Médico General. Abogado. Analista de Laboratorio. Radiólogo.

Nivel 7: Jefes de Departamento. (Técnico de campo-Coordinador de Seguridad y Salud en Obras de Construcción). Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. DUE de Empresa.

Nivel 8: Jefe de unidad (Personal, RRHH, Calidad); DUE, ATS. Graduado Social. Inspectores. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales (Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre).

Nivel 9: Jefes de equipo. Técnico intermedio en Prevención de Riesgos Laborales, Administrador de sistemas informáticos, Técnico en control de Calidad, Comercial, Ayudante Técnico en Radiología (ATR), Ayudante Técnico de Laboratorio (ATL).

C) Grupo 3: Criterios generales. El personal perteneciente a este Grupo realiza funciones cuyas tareas consisten en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: Titulación Formación Profesional, Educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 10: Secretario de Dirección.

Nivel 11: Oficial 1.º Administrativo, Administrativo contable, Administrativo informático, Diseñador Grafico, Delineante, Oficial 1.º Mantenimiento. Conductor de Camión categoría C. Ayudante de Dirección.



Nivel 12: Oficial 2.ª Administrativo, Técnico Auxiliar de Sistemas, Técnico Auxiliar de Campo; Oficial 2.ª mantenimiento. Conductor categoría B. Técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Nivel 13: Auxiliar Administrativo, Auxiliar Técnico; Secretario-Telefonista, Auxiliar de Campo; Auxiliar de mantenimiento; Auxiliar de clínica; Auxiliar de oficios varios.

Nivel 14: Ordenanzas, Limpiadores, Mozos, Mensajeros, Personal de Costura, lavandería y plancha.

Nivel 15: Aspirantes de dieciséis y diecisiete años.

Capítulo V. Formación.

Artículo 26. Formación profesional.

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la Formación Continua en el Sector, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad aseguradora.

2. Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio, la política formativa en la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.





- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

Artículo 27. Tiempo de formación.

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada. La empresa garantiza que no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional. Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.
2. El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas reducidas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.
3. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.
4. Cuando dichas actividades formativas afecten a trabajadores comprendidos en el Área sanitaria, lo previsto en el presente artículo habrá, igualmente, de hacerse compatible con la debida atención hacia los usuarios de los centros o instalaciones sanitarias, tanto fijas como de unidades móviles. Con criterios análogos a los señalados en el número 2, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 28. Financiación.



La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las diversas vías de financiación contempladas en la normativa específica reguladora del sistema de formación profesional continua, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, o del correspondiente ámbito autonómico, de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares con análogas dotaciones económicas y finalidades, así como otras posibles vías de financiación que se desarrollen en el marco de futuros acuerdos o convocatorias.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa podrá establecerse a libre criterio de la Dirección de la Empresa, la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 29. Acción formativa en la empresa.

1. Antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, apartado 4.ºc) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes extremos que la empresa tendrá que facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores:

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y colectivo afectado.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.

Coste estimado de las acciones formativas.

Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

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

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de los Trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá





encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

Podrá pactarse la constitución de una Comisión Mixta de Formación entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 30. Sueldos y salarios para el ejercicio del 2007.

Los sueldos y salarios de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, serán los que para cada grupo y nivel profesional se detallan en la tabla (anexo).

Artículo 31. Sueldos y salarios para ejercicios sucesivos.

Los sueldos y salarios fijados de acuerdo con lo previsto en el artículo precedente se incrementarán a partir del ejercicio del 2008 en el IPC previsto por el Gobierno del Estado para cada ejercicio.

Artículo 32. Revisión económica.

Si el IPC real a 31 de diciembre superara el previsto por el Gobierno del Estado, se efectuará una revisión al alza en el exceso, el resultado obtenido servirá como base de cálculo para fijar el incremento salarial de los ejercicios posteriores. Los conceptos retributivos afectados por esta cláusula de revisión económica son el salario base y el complemento de integración.

Artículo 33. Estructura salarial.

La estructura salarial retributiva que se implanta por medio del presente Convenio, sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente viniera aplicando la empresa, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que viniera implantando.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones a percibir por los trabajadores de la compañía, son los siguientes:

1. Salario base:

a) Se entiende por salario base de nivel retributivo la remuneración fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.

b) Los salarios base de los distintos niveles retributivos son los que se recogen en





el anexo de este convenio.

2. Complemento de Integración: La diferencia que pudiera existir respecto de la retribución de cada trabajador, entre el importe establecido como salario base de nivel retributivo y los importes que por todos los conceptos salariales se vinieran percibiendo actualmente con carácter anual por todos los trabajadores a la fecha de la firma del Convenio, se integrará en el denominado Complemento de Integración, que se configurará como un complemento retributivo de carácter personal y consolidable en el trabajador que se trate, que se abonará dividido por doce mensualidades.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente dos gratificación extraordinaria, pagaderas una en julio y otra en navidad respectivamente.

El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas dos mensualidades extraordinarias. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural, de enero a diciembre, de que se trate. Las pagas extraordinarias podrán ser remuneradas de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

Con respecto a las horas extraordinarias se aplicará lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Si la empresa trasladase a algún trabajador, en comisión o viaje fuera de la localidad en que normalmente efectúe su trabajo, le abonará los gastos de locomoción y le compensará los de manutención y estancia, siempre que éstos se justifiquen documentalmente, según establezca la Dirección Financiera de la Empresa, y salvo que ésta última decida satisfacer directamente dichos costes.

Los empleados autorizados por la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados con relación al límite fijado como exento de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Las revisiones se realizarán en fecha 1 de enero de cada año sobre el índice vigente ese día, y sin efecto retroactivo. En todos los casos el personal de la empresa tendrá derecho a la percepción por adelantado de cantidades estimadas en concepto de provisión de gastos, que serán saldadas con posterioridad a la



justificación de los gastos efectivamente realizados por el trabajador.

La cantidad establecida en concepto de gasto máximo autorizado y kilometraje son los siguientes:

Dieta completa con alojamiento	63 €.
Media dieta	15 €.
Kilómetro	0,20 €.

Artículo 37. Pago del salario.

La liquidación y pago del salario se realizará según lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII. Beneficios sociales.

Artículo 38. Complemento incapacidad temporal.

Se establecen los siguientes complementos:

a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, siempre que no fuese necesario contratar, directamente o a través de ETT, a un trabajador sustituto y el trabajador enfermo haya prestado servicios durante un mínimo de seis meses, el trabajador percibirá a partir de los treinta días siguientes a la fecha de la baja y durante un período máximo de seis meses el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por la prestación alcance el 100% de los conceptos salariales vigentes.

b) Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, hospitalización o intervención quirúrgica, incluido el accidente «in itinere», el trabajador percibirá con cargo a la empleadora y desde el primer día de la baja la diferencia entre lo que perciba por la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de los conceptos salariales, por un período máximo de seis meses.

La obligación de complementar el subsidio de IT cesará con la extinción de IT cualquiera que sea su causa. Igualmente la Empresa podrá verificar en cualquier momento la realidad de la situación de IT. A tal fin el trabajador deberá someterse obligatoriamente a los oportunos reconocimientos médicos requeridos por la empresa, a través de servicio médico propio o contratado, cesando la obligación de la empresa de complementar el subsidio de IT, en caso de negativa del trabajador a someterse a tales reconocimientos. En el caso que el informe del médico reconecedor sea que el trabajador está apto para desempeñar sus funciones, la empresa retirará los beneficios concedidos en este apartado al trabajador, percibiendo este las cantidades correspondientes a la prestación de la



Seguridad Social.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Artículo 39. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

Hispalense de Prevención, S. L., otorgará a su cargo, para los empleados en activo, un seguro de grupo mediante la contratación de una póliza, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos derivados de accidentes de trabajo y que originen muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para todos los Grupos Profesionales por un importe de 18.000 € por trabajador.

Este seguro con los capitales y coberturas que se establecen, entrará en vigor y producirá efecto en la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 40. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Artículo 41. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 42. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado. A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 45 siguiente sobre retrasos.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o





accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada grave o muy grave.

4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación de los locales, material, documentación, vehículos, aparatos médicos o técnicos de la empresa que produzcan daños en los mismos.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta de aseo o limpieza personal.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no lleven riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar el teléfono, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la Empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo, pudiendo entonces ser considerado falta grave.

16. No llevar la ropa o uniforme de trabajo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

Artículo 43. Faltas graves.



Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada. A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 45 siguiente sobre retrasos.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el trabajador, sus compañeros, la empresa o tercero.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, materiales, equipos, vehículos o herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. Proporcionar datos reservados o información del servicio profesional que presta Hispalense de Prevención, S. L., a personas que no tengan competencias en la materia, sean o no personal de la empresa, sin la debida autorización. En especial al personal que manejan datos sanitarios, los cuales deben proteger, mantener secreto y custodiar los datos y expedientes que obran en su poder. Todo lo anterior por contravenir lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).
10. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
11. No advertir inmediatamente a sus jefes, empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, equipos informáticos, vehículos, equipos médicos -técnicos o locales del centro de trabajo.





12. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas por la Dirección de la empresa.
13. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales, documentos, vehículos, equipos médicos -técnicos o máquinas que el trabajador tenga a su cargo y que produzca avería o ruptura en los mismos.
14. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.
15. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes. Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.
16. El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa. Dicha conducta se calificará cómo falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.
17. La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.
18. El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.
19. La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.
20. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva aunque no produzca grave perjuicio para la Empresa.
21. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la Empresa.
22. El abuso en la utilización de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa.
23. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.





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

25. Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual, y el denominado acoso moral entre personas sin relación de poder o dependencia.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:.

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte durante seis meses. A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 45 siguiente sobre retrasos.

2. Faltar al trabajo tres o más días dentro del período de un mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendados.

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.

6. La embriaguez y la toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

7. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos.

8. Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

10. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.





11. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.
12. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
14. La queja por parte de clientes de Hispalense de Prevención, S. L., con respecto a las obligaciones del trabajador, cuando esté basada en una mala actuación profesional que implique graves perjuicios, que entre otros sea la pérdida del cliente. El trabajador afectado tendrá derecho a presentar informe que justifique sus actuaciones en este caso.
15. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con el motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
16. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la Empresa o centro de trabajo.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
18. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la Empresa.
19. El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.
20. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.
21. La simulación de la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.
22. La simulación de enfermedad o accidente.
23. Cuando se aleguen supuestos de causa no existente para la obtención de un permiso.
24. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones, vehículos, equipos médicos -técnicos o maquinaria de la empresa.



25. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

Artículo 45. Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la hora de entrada al trabajo superior a los 15 minutos. Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 15 minutos no se calificarán como falta de puntualidad y dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a la empresa a los correspondientes efectos.

Artículo 46. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.

Despido disciplinario.

Artículo 47. Procedimiento sancionador.

1. Régimen jurídico:

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

1.2 Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la Empresa denunciar ante la Dirección de Hispalense de Prevención, S. L.,





sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3 En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el párrafo anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «Enterado», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

1.4. En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación. Esta posibilidad de suspensión de empleo podrá aplicarse durante los 4 días de comunicación previa al trabajador que se contemplan en el número 1.3 del presente artículo.

Estas circunstancias se pondrán en conocimiento de la representación legal de los trabajadores siempre que así lo solicite el trabajador afectado a quien, en todo caso, la Empresa le comunicará formalmente, por escrito, este derecho.

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

1.6 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este



trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

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

1.7 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

Artículo 48. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Artículo 49. Normativa Interna de Aplicación.

Antes del 31 de diciembre de 2007, la empresa se compromete a elaborar un manual denominado Normativa Interna de Aplicación en el que se contemplaran los siguientes asuntos:

1. Funciones y metodología mínima a desarrollar en todos y cada uno de los departamentos de la empresa.
2. Organigrama funcional.
3. Definición y cometidos mínimos de los puestos de trabajo. Esta definición no será excluyente en las funciones que se omitan y a todos los efectos será meramente orientativo.
4. Provisión de vacantes y promoción profesional. Procedimientos de incorporación y promoción.
5. Formación interna.
6. Comisiones de trabajo con cometidos y funciones. Funcionamiento. Dicho manual, una vez elaborado se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.





Artículo 50. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a la empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales que resulte competente en atención a los ámbitos funcional y territorial del conflicto, de acuerdo a lo establecido en los respectivos acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del organismo competente como trámite preceptivo a la interposición en el ámbito territorial correspondiente de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del organismo de que se trate como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento al arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del organismo competente en cada caso, como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Disposición adicional primera.

A la entrada en vigor del presente Convenio de empresa, las clasificaciones funcionales de los distintos puestos de trabajo que existan en la empresa, se adaptarán funcionalmente al nuevo contenido de este, sin perjuicio de las garantías salariales contempladas en el mismo.

Disposición adicional segunda.

Todo trabajador conforme a lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio, y que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo viniera desempeñando actividades de competencia con el objeto de la empresa, estará obligado a comunicarlo por escrito a la Dirección de Hispalense de Prevención, S. L., en el plazo máximo de 60 días naturales, a los efectos de su conocimiento y en su caso, consentimiento empresarial si hubiere lugar.

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados cuantos acuerdos y normas convencionales existan, que se opongan a



lo regulado en este Convenio.

En la Ciudad de Bollullos de la Mitación (Sevilla), a 25 de julio de 2007.-La Delegada de Personal, Virginia Morales Escalera.-La Delegada de Personal, María Luz Seda Flores.-La representante de la empresa, María José Marfil Coronel.-La representante de la empresa, Miguel Ángel Nogales Hernández.

Anexo. Tabla salarial de la empresa de Hispalense de Prevención, S. L.**Salario base.**

Grupos	Niveles	Mensual en €	Anual en € (14 mensualidades)
Grupo 1	Nivel 1	1,535.71	21,500.00
Grupo 1	Nivel 2	1,380.00	19,320.00
Grupo 1	Nivel 3	1,303.86	18,254.00
Grupo 2	Nivel 4	1,250.00	17,500.00
Grupo 2	Nivel 5	1,148.21	16,075.00
Grupo 2	Nivel 6	1,142.86	16,000.00
Grupo 2	Nivel 7	1,002.00	14,028.00
Grupo 2	Nivel 8	1,000.00	14,000.00
Grupo 2	Nivel 9	928.57	13,000.00
Grupo 3	Nivel 10	821.43	11,500.00
Grupo 3	Nivel 11	709.71	9,936.00
Grupo 3	Nivel 12	678.57	9,500.00
Grupo 3	Nivel 13	637.14	8,920.00
Grupo 3	Nivel 14	585.71	8,200.00
Grupo 3	Nivel 15	571.43	8,000.00