

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP, S.L.U.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. (Código de Convenio n.º 9017512) que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT-FES, CC.OO-CONFIA, CSI-CSIF, STICS-IV y ELA en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 5 de febrero de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP, S.L.U.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de la Sociedad de Prevención de Fremap S.L.U. Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras que puedan resultar excluidas en virtud de lo establecido por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para los Servicios de Prevención Ajenos. Igualmente quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los Médicos Internos Residentes (M.I.R.) que se formen en los centros de trabajo de la Sociedad de Prevención de Fremap SLU, a los que les será de aplicación la legislación establecida al efecto.

Artículo 2. Ámbito territorial.



Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en toda España, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 2009.

Artículo 4. Vigencia.

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2012.

Al finalizar el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Compensación y absorción de mejoras.

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de trabajo que examinadas en su conjunto y en computo anual superen a las que resulten de este Convenio colectivo, todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción que pueda operar en futuras actualizaciones.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas, si alguna de las partes así lo requiera expresamente.

Artículo 7. Capacidad organizativa.

La Organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa.





Sobre esta materia, los Representantes legales de los Trabajadores, tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Productividad y absentismo.

Los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la Entidad, se velarán en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

Artículo 9. Comisión Mixta.

Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres Representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres Representantes de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes, miembros de la Comisión Negociadora.

En la representación sindical se respetará la proporcionalidad que se tenga en la composición de la Comisión Negociadora (Comisión Sindical Intercentros).

Para la validez de los acuerdos de la Comisión Mixta se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisión Mixta estudiará obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar la vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta.

El empleado que quiera plantear una consulta a la Comisión Mixta, la deberá realizar a través del buzón de correo electrónico que se habilitará al efecto, el cual sólo será accesible para los miembros y suplentes de la citada Comisión Mixta. En el supuesto de que el empleado no disponga de correo electrónico podrá realizar la consulta por escrito, a través de correo certificado con acuse de recibo, enviando dicho escrito simultáneamente a la Representación de los Trabajadores en la Comisión Mixta y a la Representación de la Empresa (Dirección de Recursos Humanos).





Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta. En el supuesto de que la consulta se envíe por correo certificado se tomará como referencia, a efectos del cómputo del plazo anterior, la fecha de recepción de la misma en la Dirección de Recursos Humanos.

Los miembros de la Comisión Mixta ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

Artículo 10. Proporcionalización de condiciones económicas y laborales.

Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas y laborales del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada.

Capítulo II. Tiempo de trabajo. Permisos.

Artículo 11. Jornada y vacaciones.

Las partes firmantes del presente convenio establecen su voluntad de regular sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos (en adelante CSPA), introduciendo las siguientes modificaciones:

A) En materia de jornada laboral:

1. Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada anual de trabajo de 1.700 horas.

Este número de horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos, el descanso de veinte minutos previsto para los empleados de jornada completa, las causas de suspensión del contrato de trabajo o cualquier otro que se prevea en el CSPA o en la legislación vigente.

El personal que hubiera sido contratado, o lo sea en el futuro, con jornada anual u horarios diferentes a los establecidos en el Convenio de la Sociedad de Prevención de Fremap o en el CSPA, se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Los horarios de 8 a 15 horas, de 8 a 16:30 horas y otros que se vinieran realizando en la actualidad, se respetarán en sus mismos términos, sin perjuicio

de acuerdos individuales o colectivos, cláusulas particulares de los contratos o circunstancias previstas en el artículo 41 del E.T., que justifiquen una modificación.

Los empleados de la organización territorial, contratados a jornada partida y que estén adscritos a los grupos de plantilla de Administrativos, Comerciales, Auxiliares de Campo, U.E.P., y Técnicos de Prevención, tendrán una jornada tipo de 08:00 a 15:00, con una flexibilidad de entrada entre las 7:30 horas y 9:30 horas, y de salida entre las 14:00 y 15:30 horas, siempre que el servicio quede cubierto dentro de la jornada tipo, y a criterio de la empresa, desde el punto de vista organizativo y de calidad del servicio. Los empleados adscritos al área de vigilancia de la salud gozarán de la jornada laboral marcada por circular de la dirección de la empresa, siendo actualmente la circular 05/07 de febrero de 2007.

A razón de la organización y el servicio de la empresa, el horario de atención al cliente será de 8:00 a 20:00, por lo que, de forma individual el empleado adaptará el horario flexible, del párrafo anterior, a las necesidades del servicio de la empresa de acuerdo a la cartera de clientes, todo ello velando por la conciliación familiar y laboral.

El resto de horas hasta completar la jornada semanal serán distribuidas por el trabajador en jornada de tarde, en un máximo de dos tardes, salvo excepciones justificadas por motivo de trabajo. Para generar la compensación por comida será necesario realizar entre un mínimo de una hora y un máximo de dos horas, entre la jornada de mañana y tarde. Estos casos son aplicables a los trabajadores tanto que completen jornada como que recuperen horas hasta completar su jornada ordinaria.

Los casos no recogidos en el presente artículo, como personal de laboratorio y personal de las oficinas centrales, serán regulados por nota o circular interna de la empresa.

Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su defecto, firmar en la hoja existente con el mismo fin, a la entrada y salida del trabajo, y/o además de lo anterior, el colectivo de técnicos de prevención y el área sanitaria deberá imputar todas las horas realizadas en la aplicación «seguimiento de actividad» o la señalada al efecto por la Empresa.

La empresa se reserva de acuerdo al artículo 41 ET la modificación del presente horario, de acuerdo a razones económicas u organizativas, previa comunicación motivada a los representantes de los trabajadores.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables en la empresa.

En aquellos centros en los que a la firma del presente Convenio se venga disfrutando de un horario especial reducido con motivo de las Fiestas Patronales,



se seguirá gozando del mismo con las siguientes condiciones:

La organización de estos horarios especiales corresponderá siempre a la Dirección de la Empresa.

El horario especial mantendrá el mismo régimen que tuviera antes de la firma del presente Convenio.

Por necesidades del servicio, el personal sanitario queda excluido del disfrute de este horario especial.

De mutuo acuerdo con la empresa, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de hasta diez años (de acuerdo al redactado del artículo 11.D sobre dicha guarda legal), podrá acogerse a un cambio de la jornada de trabajo.

Si dos empleados con el mismo horario quisieran acceder a esta modificación de horario por el mismo sujeto causante, la empresa procurará que al menos uno de ellos pueda realizar tal cambio.

B) En materia de vacaciones:

1. Se crea el concepto de días libres compuesto por:

Los días de vacaciones, conforme a lo regulado posteriormente en el apartado a).

Los días a vacar, que no son propiamente días de vacaciones, consecuencia de la reducción de jornada con respecto al Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos para los años 2009 a 2012, según lo indicado posteriormente en el apartado b).

El Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo dispuesto en el apartado c).

Si proceden, los días de ajuste horario que se puedan generar por necesidades de cuadros de jornada anual, que nunca deberán obedecer a trabajo realizado fuera del horario ordinario.

a) Corresponde un periodo de vacaciones de 33 días naturales siempre que se cumpla la jornada anual ordinaria de cada empleado. Este número de días será el de referencia para calcular la liquidación en caso de excedencia o extinción laboral del empleado.

El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por disfrutar de 24 días laborales de vacaciones en idénticas condiciones que en el supuesto anterior.

b) Dichos días a vacar será aplicables a todo el personal afectado por el ámbito



funcional del presente convenio independientemente de su fecha de ingreso en la Sociedad y se cifran en 5 días laborales.

c) Se añade el Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo al computo de los días libres, sujeto al régimen de estos, cuando dicho día fuese laborable según el calendario individual de cada empleado. No corresponderá el disfrute del Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todo aquel empleado que haya ingresado con posterioridad al 28 de abril, del año de que se trate, o que cause baja con antelación a esta fecha.

2. El disfrute de estos días libres, deberá realizarse siempre previo acuerdo con la Empresa en orden al buen servicio y estará condicionado a que, en todo momento (salvo en el mes de agosto, puentes y semana santa que podrá alcanzar el límite del 25% sin menoscabo de la organización y servicio, y siempre a criterio de empresa), estén presentes el 50% de la plantilla de cada área de actividad.

El total de los mismos podrá fraccionarse, como máximo, en cuatro períodos, siempre y cuando al menos quince días laborales sean disfrutados dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre 15 de junio y 15 de septiembre.

No computando como periodo o fracción los días que disfruten los empleados de puentes anuales (entendiendo puente como día laboral entre dos días no laborables, y siendo el fin de semana como no laborable), así como Semana Santa, sin menoscabo de la organización y el servicio de la oficina.

Los distintos fraccionamientos no podrán originar, en ningún caso, recuperaciones de jornada fuera del horario ordinario de cada empleado. No obstante, al personal que no haga uso del derecho a los fraccionamientos no se le exigirá el cumplimiento de la jornada anual de convenio si por causa exclusiva del disfrute de los días libres no alcanzara a cumplir la jornada anual establecida.

Los días libres se podrá disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

3. El personal que ingrese con posterioridad al 1 de enero tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses previstos de trabajo dentro del año natural, computándose como mes completo la fracción del mismo.

C) En cuanto al Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La festividad del Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el 28 de abril. En el supuesto de que la festividad coincida con día laborable, según el calendario individual de cada empleado, procederá la acumulación regulada en el 2.º párrafo del apartado B-1 c) de este mismo artículo. Si dicho Día de la Seguridad y Salud Laboral fuese no laborable, según el calendario individual de cada empleado, no tendrá éste derecho a disfrutarlo en ningún otro día alternativo ni procederá, en consecuencia,



su acumulación.

D) En materia de permisos. Además de los permisos regulados en el CSPA, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

Con derecho a remuneración:

Por matrimonio del empleado o Pareja de hecho (1), 15 días naturales.

(1) Previa justificación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique ésta circunstancia.

Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento o adopción, pudiendo acumularse a los mismos el permiso de paternidad previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Ampliables a tres si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

Las trabajadoras, por lactancia y/o por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o bien, la mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Dicho período podrá ser acumulado en 15 días laborables.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje el padre/ madre que éste no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. De este periodo de 10 años, los últimos 2 años, no tienen la consideración de guarda legal. Se respetarán las situaciones más beneficiosas ya reconocidas a título individual.

Por boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad: el día de la celebración de la boda, siempre que esta tenga lugar fuera de la provincia donde preste sus servicios el trabajador.

Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con

tiempo suficiente para asistir a los mismos, dicha circunstancia deberá avisarse con al menos una antelación de 72 horas.

El empleado que precise acudir a consulta médica, sea del sistema público o privada, lo hará libremente y sin merma de su retribución (sin reconducirla a Asuntos Propios), por el tiempo necesario, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo.

El empleado podrá reconducir a permiso recuperable y sin merma de retribución (sin reconducirla a Asuntos Propios), las asistencias a consulta médica del sistema público o privado, para acompañar a familiares de primer grado, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo.

El trabajador, previo aviso con una antelación de 48 horas, salvo casos de urgencia o imprevisibles, en términos que no comprometan la intimidad del trabajador, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año. Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Sin derecho a remuneración:

Para resolver asuntos propios por un plazo no superior a seis meses, ampliables a nueve cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La Empresa podrá conceder este permiso siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto; en caso de discrepancia se podrá solicitar informe de los correspondientes Representantes de los Trabajadores.

Para solicitar este permiso será precisa una antigüedad de al menos un año en la Empresa y no se podrá solicitar un nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 12. Incremento individual.

Para los años de vigencia del Convenio (2009-2012), se garantiza para la generalidad de los empleados un incremento sobre el salario bruto anual:

| | |
|----------|--|
| Año 2009 | IPC Previsto |
| Año 2010 | el 115 por 100 de la inflación prevista del Gobierno |
| Año 2011 | el 120 por 100 de la inflación prevista del Gobierno |
| Año 2012 | el 130 por 100 de la inflación prevista del Gobierno |



Todos estos incrementos, serán con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio.

Artículo 13. Revisión salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2009-2012), la empresa garantiza que todos los empleados incrementarán su salario bruto anual, respecto a la percibida en el año anterior, por la misma jornada anual, al menos en un porcentaje igual a la cifra del IPC resultante a 31 de diciembre de los respectivos años.

Artículo 14. Plus por Cumplimiento de Jornada y Horario.

Para aquellos empleados que venían percibiendo este plus, provenientes de Convenios anteriores, reconocidos a título individual, se mantendrá dicho Complemento, siendo no compensable ni absorbible, la cantidad resultante del incremento del 5% para el año 2009, y que se venía percibiendo anterior a la firma del presente Convenio.

A partir del año 2010, y para el incremento retributivo de ese año y sucesivos, la cantidad resultante del párrafo anterior formará parte de la retribución total del empleado, a tener en cuenta en los incrementos retributivos que marca el artículo 12, siendo únicamente no compensable y no absorbible la cantidad señalada en el párrafo anterior del presente artículo.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, este Plus por Cumplimiento de Jornada y Horario, pasará a denominarse Complemento por Jornada.

Artículo 15. Dietas, Gastos de locomoción y desplazamientos.

Cuando algún empleado, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica, según la Empresa le abone o no el importe del seguro de dicho vehículo:

Con abono del seguro: 0,26 euros.

Sin abono del seguro: 0,30 euros.

La Empresa costeará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, realice anualmente un número mínimo de 10.000 Kms. por gestiones de empresa o realice más del 50% de los Kms. totales de su vehículo para gestiones de empresa siempre que éstos últimos alcancen los 7.000 Kms.

En todo caso, la Empresa abonará dicho seguro, contra entrega de los



justificantes oportunos, hasta un máximo de 1.500 euros. La cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la Entidad, dentro de cada ejercicio.

La empresa abonará los gastos de locomoción de transporte público colectivo y parking, ajenos al vehículo propio, a razón de «gastos a justificar». En todo caso, la empresa abonará una dieta de 15 euros si se pernocta fuera del domicilio habitual, revalorizable anualmente por IPC. En aquellos casos que la empresa no sufrague directamente los gastos del empleado (desayuno, comida o cena), por reuniones, cursos de formación o cualquier otra actividad organizada por la empresa, se fijarán importes anualmente por la Dirección de la empresa, para abonar al empleado, previa justificación.

En los casos de desplazamiento, donde la distancia al punto de destino sea superior a 75 kilómetros, la empresa abonará media dieta de 7,50 euros, revalorizable anualmente por IPC. Dicha dieta solo será compatible con los gastos a justificar derivados de la locomoción, indicados en el párrafo anterior, o kilometraje.

En referencia a la compensación por comida recogido en el artículo 11.A del presente Convenio, se compensará, previa justificación, como dieta para la comida de:

| | |
|----------|------------|
| Año 2009 | 8,70 euros |
| Año 2010 | 9 euros |
| Año 2011 | 9,50 euros |
| Año 2012 | 10 euros |

Artículo 16. Anticipos.

De acuerdo al artículo 53 del CSPA, y por las situaciones tasadas en dicho artículo, el personal en plantilla, para generar derecho a los anticipos, deberá acreditar al menos con un año de antigüedad en la Empresa. Dicho anticipo deberá amortizarse por el empleado dentro del año de la solicitud.

Capítulo IV. Beneficios Sociales.

Artículo 17. Prestaciones complementarias por Maternidad e Incapacidad Temporal.

La Empresa complementará la prestación económica de Contingencias Comunes y Profesionales reconocida por la Seguridad Social o Mutua en los casos de Incapacidad Temporal, hasta el 100% de su retribución fija mensual, y mientras que el trabajador se encuentre de alta en la Empresa, y sin que esa obligación pueda prolongarse más de 18 meses.



En los supuestos de baja médica por maternidad o riesgo durante el embarazo, mientras duren tales circunstancias, la empresa abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales, sin que esta obligación pueda prorrogarse más de 18 meses.

En los supuestos de suspensión de prestaciones por parte de la Seguridad Social o Mutua, se extinguirá la obligación de la empresa a abonar dicho complemento.

Artículo 18. Seguro de vida.

La Empresa otorga a su exclusivo cargo, a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total o superior, por un capital de 20.000 euros, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

La Empresa garantiza la percepción del capital asegurado durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 19. Premio por permanencia en el servicio a la Empresa.

Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, de 1.500 euros brutos y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 325 euros brutos en un solo pago. Asimismo, los empleados que cumplan 40 años de permanencia efectiva al servicio de Empresa, recibirán 3.000 euros.

Artículo 20. Nupcialidad, natalidad y adopción.

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Por nupcialidad y parejas de hecho, 330 euros brutos.

Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años, 210 euros brutos.

Artículo 21. Abono especial por fallecimiento.

Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio (accidente de trabajo o



enfermedad profesional); las cantidades mínimas serán de 2.500 euros o 7.200 euros, respectivamente.

Artículo 22. Subvenciones por estudios de empleados y familiares discapacitados.

1. Se aplicarán para gastos de matrículas y libros, debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional del puesto de trabajo o de la actividad de la empresa, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por asignatura. La subvención se abonará en dos plazos: el primero, equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año y el resto, en el segundo trimestre del año siguiente. Sólo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial.

Las subvenciones máximas serán:

| | |
|----------------------------------|-------------------|
| Hasta estudios de Bachiller o FP | 390 euros anuales |
| Estudios universitarios | 650 euros anuales |

2. Los empleados que tengan a su cargo hijos discapacitados percibirán la cantidad de 1.550 euros brutos anuales, bastando únicamente acreditar la relación de parentesco, estar a su cargo y la discapacidad.

Artículo 23. Seguro de Salud.

La empresa pondrá a disposición de todos los empleados un seguro de salud colectivo en las mejores condiciones posibles del mercado, el cual será sufragado por el empleado que desee acogerse al mismo.

Artículo 24. Seguro de Responsabilidad Profesional.

Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados, en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la Empresa.

Artículo 25. Fondo de Pensiones.

1. La Empresa concertará con una Entidad Gestora las condiciones que permitan la adhesión a un plan individual para aquellos empleados, con horario de 20 horas semanales o superior, que lo soliciten. La aportación de la empresa a este fondo estará relacionada con la realizada por el empleado, su antigüedad y retribución bruta anual (tomadas al 1 de enero del año de que se trate), de acuerdo con las siguientes escalas:

| Antigüedad a 1 de enero | Aportación empresa | |
|-------------------------|--|--|
| | Por cada euro aportado por el empleado Euros netos | Límite de aporte s/retribución bruta anual del empleado Porcentaje |
| Más de 25 años | 2,5 | 2,50 |
| Más de 15 y menos de 25 | 2,0 | 2,00 |
| Más de 5 y menos de 15 | 1,5 | 1,50 |
| Más de 2 y menos de 5 | 1,0 | 0,75 |

2. No obstante, para los empleados cuya fecha de nacimiento sea anterior a 1 de enero de 1946 y cuenten con 25 años de antigüedad en la Empresa, la aportación de ésta podrá alcanzar el límite del 4% sobre su bruto anual (presupuesto individual de haberes) habida cuenta del menor tiempo que les resta para su jubilación obligatoria. Si además, cumpliéndose los dos requisitos anteriores, su base de cotización a la Seguridad Social representa un 65% o menos de su retribución bruta anual, este porcentaje podrá alcanzar el límite del 5%.

Artículo 26. Fondo de Ayuda a Empleados.

La Empresa aportará en 2009, 2010, 2011 y 2012 al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por mil de la facturación a 31 de diciembre de 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente, para cada año correspondiente de vigencia del presente Convenio, y una aportación complementaria equivalente al 0,5% de la cantidad de los beneficios obtenidos después de impuestos por la empresa, respecto del ejercicio anterior a dicha aportación. Para el año 2009 y 2010, en compensación a años anteriores, la empresa realizará una aportación complementaria única de 30.000 euros. Además a partir del 2010, y durante los años de vigencia del convenio, se garantiza por parte de la empresa un mínimo de aportación complementaria de 15.000 euros.

Además, el fondo se financiará también con los intereses de los préstamos que conceda así como con los rendimientos financieros del mismo.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la Empresa y la Comisión Sindical Intercentros.

Artículo 27. Premios e incentivos.

La Empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementarán su sueldo anual; igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

Capítulo V. Puestos de nueva creación.

Artículo 28. Vacantes y puestos de nueva creación.

1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el traslado a diferente centro de trabajo, lo comunicarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos. La Empresa, producida la vacante, lo comunicará a los interesados de forma inmediata. La voluntad de traslado se ratificará anualmente.

2. Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a contratación exterior, se comunicarán, igualmente a los meros efectos informativos, a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia se produzcan.

Esta comunicación se realizará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la Oficina de Empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa. Para la toma de decisiones, la Empresa valorará, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes. Este informe de los Representantes de los Trabajadores, deberá ser remitido en el plazo de 2 días laborables, a contar desde el momento de su recepción.

Cuando la petición de la vacante sea hecha por trabajadores pertenecientes, todos ellos, al mismo centro de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación de dicho centro.

Cuando los trabajadores solicitantes pertenezcan a distintos centros de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación del centro de trabajo donde se haya originado la vacante.

En todo caso, ni la relación de los previsibles puestos de nueva creación ni la comunicación de vacantes y puestos de nueva creación, anteriormente señaladas, se considerarán convocatoria pública a los efectos de lo establecido en el artículo 32.2 del CSPA.

Capítulo VI. Igualdad.

Artículo 29. Igualdad.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad, la cual será elegida por las Secciones Sindicales de entre sus representantes de los trabajadores, y estando presentes en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 3 miembros por la parte



empresarial y 3 miembros por la representación de los trabajadores, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio sobre el crédito horario de los representantes.

Será la encargada de impulsar medidas de acción positivas tendentes a la eliminación de desigualdades y reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando el Plan de Igualdad que refuerce la voluntad de las partes, empresa y trabajadores, de promover la defensa y aplicación efectiva del Principio de igualdad entre empleados y empleadas de la Sociedad de Prevención de Fremap.

Las funciones de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades serán las siguientes:

Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la Empresa,

Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Seguimiento de la evolución de los planes acordados en la empresa a través de los datos que les sean suministrados por la misma.

Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa,

Tener conocimiento sobre el número de casos y las soluciones aportadas que versen en relación al protocolo de Acoso Laboral y/o Sexual.

Artículo 30. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, podrán llevar a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que la empresa establezca protocolos de actuación con el fin de evitar el Acoso sexual o por motivos de sexo.

El seguimiento de esta materia se hará por parte de la Comisión Paritaria de Igualdad.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.



Artículo 31. Seguridad y salud.

Se constituirá un Comité Estatal de Seguridad y Salud de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. (CESS), en cumplimiento de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al amparo del artículo 78 del Convenio de los Servicios de Prevención.

En la composición del CESS se guardará la proporcionalidad de cada Sección Sindical en la Comisión Sindical Intercentros.

De esta forma el CESS, como Comité Estatal de Seguridad y Salud en la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U., es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. en materia de prevención de Riesgos Laborales, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen la competencia y facultades de los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), así como la dirección y coordinación de los mismos.

El CESS podrá, en todo caso, recabar la competencia sobre cualquier aspecto tratado en los CLSS, y en el supuesto de que se plantee alguna discrepancia sobre la competencia del CESS en relación con los CLSS, será resuelta, siempre, en favor del CESS.

Respecto a su composición y sus funciones, se aplicará lo establecido en el artículo 39 y concordantes de la LPRL.

1. Comités Locales de Seguridad y Salud. Los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, dentro de sus correspondientes ámbitos locales. Sus competencias y facultades, delegadas por el CESS dentro de su específico ámbito local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto no correspondan al CESS.

Los Comités Locales de Seguridad y Salud de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. serán los actuales CLSS, si bien por acuerdo en el seno del CESS se podrá variar el ámbito funcional de los CLSS, con la finalidad de adecuarlos a la estructura organizativa y necesidades funcionales de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.

En los CLSS los representantes de los trabajadores asistirán a las reuniones por delegación de los Delegados de Prevención, siendo designados por las Secciones Sindicales reconocidas en la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. entre los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa del ámbito de los correspondientes órganos de representación existentes en La Sociedad de

Prevención de Fremap, S.L.U.

Excepcionalmente podrán ser nombradas otras personas cuando en el ámbito anterior se hubieran agotado las listas de miembros electos. Su número en cada CLSS se establece con arreglo a la normativa vigente en prevención de riesgos.

Su asistencia a las reuniones no computará a efectos del crédito horario del que disponen como delegados de personal o miembros de Comités de Empresa.

Artículo 32. Reconocimientos médicos.

Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan. Estos reconocimientos, sin menoscabo del artículo 22 de la LPRL, serán obligatorios para todos los empleados donde por protocolo sanitario se marque dicha obligatoriedad.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos. Todo esto, independientemente de aquellos reconocimientos que vengan impuestos por la normativa específica.

Por la actividad de la empresa, los empleados podrán realizarse de forma voluntaria los reconocimientos médicos que estimen oportunos en aras a su salud laboral.

Artículo 33. Protección a la maternidad.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de Residencia, salvo por deseo expreso de la empleada, y teniendo en cuenta criterios médicos.

Conforme al art. 37.3 del Estatuto de los trabajadores, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, previo aviso al empresario.

Capítulo VIII. Formación profesional.

Artículo 34. Política de formación.

La prestación del mejor servicio requiere la formación profesional continua de los empleados, pues ésta contribuye al reciclaje permanente y a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, necesarios para garantizar la calidad del



servicio que presta la Entidad.

Se constituye una Comisión Paritaria de Formación, para entender de las cuestiones que se planteen sobre formación, en el ámbito de la empresa.

Las funciones serán las siguientes:

Entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente Convenio,

Adaptación y transposición de los acuerdos que se deriven de los Acuerdos Sectoriales de Formación Continua que vayan surgiendo,

Realizar estudios prospectivos respecto a las necesidades formativas en la empresa, teniendo especial énfasis en aquellos colectivos más desfavorecidos para el empleo.

El seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de la actividad formativa.

Estudiar y proponer soluciones a las sugerencias, quejas o reclamaciones que surjan en relación con la ejecución del Plan.

El análisis y evaluación de las acciones formativas, así como la eficiencia del Plan, para su mejora.

La composición de la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua será de cuatro miembros dos representación empresarial y dos por Representación Sindical, siendo en éste último caso elegidos por las Secciones Sindicales de entre sus representantes de los trabajadores, y estando presentes en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa.

En lo referente a los permisos individual de formación (PIF), regulados en el RD 1046/2003 de 1 de agosto, y Orden TAS/500/2004 de 13 febrero, las solicitudes en esta materia, serán revisadas en la Comisión Paritaria de Formación, la cual podrá otorgar algún permiso de Formación, por consenso de dicha Comisión.

Capítulo IX. Derechos sindicales y representación colectiva.

Artículo 35. Órganos de Representación de los Empleados.

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo y Secciones Sindicales.

Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:



- a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.
- b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.
- c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados y con trece si tiene de 251 a 500.

En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, las peticiones y consultas de los empleados se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera en la Dirección Regional o Gerencia a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Dirección Regional a que esté adscrito, o en su defecto, de la provincia limítrofe. De igual manera, las peticiones y consultas de los empleados, así como la respuesta a los mismos, se podrán canalizar a través de las Secciones Sindicales, las cuales contarán, previa petición a la dirección de la empresa, de la vía telemática, rigiéndose en todo caso a las normas dictadas por dicha dirección, en materia de uso de las tecnologías de la información.

Se entenderá, en lo no regulado en el presente Convenio, a los efectos de Representantes de los Trabajadores, los recogidos en el artículo 87 del Convenio sectorial.

Artículo 36. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.

1. Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo y Secciones Sindicales:
 - a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.
 - b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.
 - c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por





la Dirección de la Empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado asambleas de empleados de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la Empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de Seguridad e Higiene del trabajo en la Empresa, colaborando con el Comité de Seguridad y Salud Nacional.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo máximo de veinte horas mensuales y de 251 a 500 de un tiempo máximo de treinta horas.

Sobre este crédito legal de horas de cada Representante de los Trabajadores, éste podrá acumular un 200% más de horas cedidas por otros Representantes de los Trabajadores. Deberá notificarse al Departamento de Recursos Humanos, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del status jurídico de la Entidad.

La Empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo, Secciones sindicales de la empresa, Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

k) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Secciones Sindicales: Se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto, entendiéndose la referencia que esta



hace según el artículo 10 de LOLS «a empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores», a efectos del nombramiento de Delegados Sindicales, se tomará como referencia 200 trabajadores.

Artículo 37. Comisión Sindical Intercentros.

De conformidad con el artículo del artículo 89.5 del Convenio Colectivo Sectorial, y para la negociación colectiva en la Sociedad de Prevención de FREMAP S.L.U. se constituirá una Comisión Sindical Intercentros formada por doce miembros, integrada por los representantes de los trabajadores, los cuales se designarán por las secciones sindicales en la empresa que sumen la mayoría de la RLT. Dichos representantes, deberán ostentar la condición de representantes electos de los trabajadores, Delegados Sindicales LOLS o Secretarios Generales de las secciones sindicales de la empresa, además de miembros de la sección sindical que los designe, en su caso. En la composición de dicha comisión, cada representación estará presente en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Son funciones propias de dicha Comisión Sindical Intercentros:

- a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de Empresa, elaborar la relación de materias, objeto de negociación colectiva, y designar la Comisión Negociadora.
- b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta.
- c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la Negociación Colectiva.

La Comisión Sindical Intercentros, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para la negociación del Convenio Colectivo, y para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la Empresa. Los permisos no excederán de 5 días laborables que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos períodos; si fueran precisas más jornadas para este fin se deberá contar con la expresa autorización de la Empresa.

Artículo 38. Comisión Negociadora.

Los Representantes de los Trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios, así como de crédito horario durante las negociaciones con la representación de la empresa, para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la Empresa.

Artículo 39. Asambleas de empleados.



1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo y Secciones Sindicales de la empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en diferentes turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 40. Asambleas de Delegados.

Los Delegados de Personal, y los miembros de Comités de Empresa podrán celebrar reuniones anuales cuando concurren circunstancias que las justifiquen, siendo los gastos a cargo de la Empresa.

Artículo 41. Representación de los trabajadores.

En lo relativo a derechos sindicales, no recogidos en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención, en su capítulo 17.

Artículo 42. Coordinación Normativa.

En lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

Disposición adicional primera.

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.



Disposición adicional segunda. Modificaciones legislativas.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas Representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

Disposición transitoria primera.

A los efectos oportunos se entiende que la actual Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa se corresponde con lo establecido en el Convenio Sectorial en su artículo 89.5 (Comisión Sindical Intercentros).

