

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11523 *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos.*

Visto el texto del II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos (Código de convenio: 99017255012008), que fue suscrito, con fecha 20 de julio de 2017, de una parte por las organizaciones empresariales ASPREN, ASPA y ANEPA, en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO. (CC.OO.–Servicios), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 21 de septiembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el Convenio.*

Suscriben el presente Convenio, en Representación de la parte empresarial, ASPREN, ASPA Y ANEPA y, en Representación de los trabajadores, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T. (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO. (CC.OO.–Servicios).

Disposición preliminar segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, con la única finalidad de evitar una escritura demasiado compleja, ocasionalmente se ha recurrido al género masculino para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para aquellas empresas y plantillas encuadradas en el ámbito funcional y personal en los términos definidos en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación, en los términos que se expresan en este artículo, en las empresas que cumplan los dos siguientes requisitos:

a) Que se encuentren acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos en los términos recogidos en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, y

b) Que presten servicios como tales en virtud de la suscripción de los conciertos para el desarrollo de esta actividad que regula el artículo 20 del Reglamento de Servicios de Prevención de riesgos laborales, aprobado por Real Decreto 39/1997.

2. En las empresas en que se desarrollen otras actividades, además de la descrita en el apartado anterior, el presente Convenio será de aplicación únicamente en relación a las personas que desarrollen de manera preeminente actividades y /o funciones propias del servicio de prevención ajeno.

Como consecuencia de lo anterior, no están incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo las actividades de formación, asesoría y consultoría no relacionadas con las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995 ni objeto del concierto regulado en el artículo 20 del Reglamento 39/1997. Se excluye asimismo de la aplicación de este Convenio las actividades relacionadas con la auditoría en materia preventiva.

3. En cualquier caso se excluyen expresamente de este Convenio a las personas comprendidas en los artículos 1.3 c) y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2018. Sin perjuicio de lo anterior, las tablas salariales para el 2017 entrarán en vigor el 1 de enero de 2017, aplicándose lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

Con independencia de lo previsto en el párrafo precedente, las partes firmantes reconocen expresamente la vigencia y aplicación, en ultra actividad, del Primer Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos desde el 1 de enero de 2012 hasta el día anterior a la entrada en vigor del II Convenio en los términos que se desprenden de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 20 de enero de 2014, ratificada por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de noviembre de 2015.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse ésta.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas: Absorción y compensación.*

1. Las empresas podrán aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas y de trabajo contenidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen y aunque no sean homogéneas, salvo las que sean declaradas inabsorbibles por este Convenio o las que lo hubieran sido en el ámbito de la empresa, con las particularidades y garantías previstas en el artículo 48.

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

3. Las condiciones económicas y de trabajo establecidas por disposiciones normativas de cualquier índole posteriores a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen alguna variación de las condiciones generales de trabajo y en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de otros nuevos, podrán ser compensadas y absorbidas en los términos y con las condiciones previstas en el presente Convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio General 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 alguna 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 requiriera expresamente.

En caso de desacuerdo las partes podrán someter la cuestión a Arbitraje.

Artículo 7. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. El presente Convenio colectivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal y, en consecuencia, recoge las condiciones de trabajo que son de aplicación en las empresas de Servicios de Prevención Ajeno.

2. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de Convenio o acuerdo colectivo propio y respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el Convenio de empresa, según el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o Convenio en el ámbito de la empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso la realidad de las empresas dentro del sector, y responder así a las necesidades que se puedan dar en el sector.

Siendo así, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen en la defensa del marco sectorial y a que los Convenios o acuerdos de empresa respeten el mismo en la forma indicada y sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el Convenio de empresa tenga prioridad aplicativa.

Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito inferior al estatal.

3. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación vigente que resulte de aplicación.

Artículo 8. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio colectivo de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Mixta paritaria estará compuesta por seis miembros de la Representación empresarial y otros seis de la Representación sindical, y serán designados atendiendo a la proporcionalidad derivada de su representatividad a la constitución de la mesa de negociación. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones, sindical y empresarial. Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En caso de desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

A las reuniones de la Comisión Mixta podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en la C/ Recoletos 19, 5.º dcha., 28001 Madrid, pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

Las personas que integren 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.

Al inicio de cada reunión de la Comisión Mixta se designará de entre sus miembros a quien ejercerá la función de moderar, así como dos personas que ejercerán las funciones de redacción, una por la Representación empresarial y otra por la Representación sindical, que levantarán acta de los asuntos tratados y acuerdos adoptados.

2. La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.

d) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio.

e) Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantos conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

f) Emisión de resolución relativa a la posibilidad de acogerse al sistema de inaplicación de condiciones del presente Convenio en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores o Comisión Representativa de los mismos.

g) Cualquier otra función que le sea atribuida a lo largo del presente Convenio.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Mixta paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (con indicación de la empresa a que pertenece) y domicilio.

b) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 2.

c) Exposición sucinta y concreta del asunto.

d) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

e) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de solicitud de intervención de Comisión Mixta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Mixta podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Mixta podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de solicitud de actuación o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, a contar desde la fecha de la reunión en que por la comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán emitirse por escrito.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Artículo 9. *Inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio colectivo.*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo se regirá por lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, a fin de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el citado artículo, se establecen los siguientes trámites:

1. Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la determinación de las condiciones de aplicación en estas empresas será objeto de la correspondiente negociación con la Representación Legal de la plantilla o, en su caso, con la Comisión Representativa de la misma, dentro del ámbito de las empresas.

2. Del resultado del periodo de consultas:

• Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, los términos del mismo serán comunicados a la Comisión Mixta paritaria del Convenio en el plazo de los 7 días siguientes de producirse el mismo.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente deberá determinarse con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ser superior a la vigencia del presente Convenio Colectivo.

- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: Las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, quien dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien ésta delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente de general aplicación.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia y calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del sector.

La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la empresa y sus plantillas.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Las personas empleadas están obligadas a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del general cometido de su competencia profesional, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente Convenio Colectivo.

La empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal de las personas que componen la plantilla, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En cualquier caso, empresa y plantilla se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado, canalizando sus comunicaciones e iniciativas a través de la Representación Legal de la plantilla en los términos previstos en la Ley.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 11. *Ingreso en el trabajo.*

1. El ingreso de personas en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a su inscripción como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.

3. La incorporación de nuevas personas a las empresas se realizará como norma general mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.

Artículo 12. *Pruebas de aptitud.*

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a las personas interesadas las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para

comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Una vez considerada apta, la persona contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 13. *Principios generales.*

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
- Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género.

Artículo 14. *Instrumentos de política activa de empleo sectorial.*

Las partes firmantes son conscientes del problema que el desempleo puede suponer en nuestra sociedad y de la necesidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo sectorial y de empresa. En este contexto, las empresas afectadas por este Convenio limitarán la contratación a jornada completa de personas que trabajen en régimen de pluriempleo, cuando éstos mantengan una relación laboral en los mismos términos con otras empresas, a supuestos excepcionales, motivados por la manifiesta dificultad de dotarse de profesionales con la debida cualificación.

Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y los de fomento de la contratación indefinida, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la Representación Legal de los Trabajadores en esta materia.

El acogimiento de personal becario y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita. La Representación Legal de los Trabajadores deberá ser informada sobre los Convenios de colaboración con instituciones docentes que proporcionan personal becario.

El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

En el ámbito de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

En dicho contexto de diálogo social, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá derecho a ser informada, con periodicidad trimestral sobre la plantilla del personal que preste servicio, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que sean utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento, con exclusión de aquellos que pertenezcan al ámbito de la intimidad o de la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y Recursos Humanos que se contemplan en este Convenio.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo, permisos y excedencias

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.710 horas

2. Se respetarán en el ámbito de cada empresa aquellas jornadas inferiores a la recogida en el apartado 1 del presente artículo que a 31 de diciembre de 2016 vengan establecidas en virtud de Convenios o acuerdos colectivos de empresa.

3. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo de trabajo efectivo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración.

4. En el calendario laboral se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, si bien respetando los límites establecidos en el apartado 6 del presente artículo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo diario será de 9 horas, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. En las empresas, y previo acuerdo entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá en circunstancias extraordinarias superar dicho cómputo en jornada ordinaria, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual fijado en los apartados 1 y 2 del presente artículo.

5. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año.

6. Con carácter general, el horario de trabajo se realizará en jornada partida, de lunes a viernes, conforme a las siguientes pautas y criterios:

a) Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 18.00 horas, pudiendo aplicar, cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado.

b) El tiempo de comida será entre una y dos horas.

c) Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales, podrá establecerse la jornada continuada de 8 horas a 15 horas para el periodo estival (preferentemente del 15 de junio a 15 de septiembre).

d) Se procurará el establecimiento de la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año.

7. Cuando se establezca jornada continuada, ésta se realizará con carácter general, de lunes a viernes, debiéndose adaptar la distribución horaria de forma que se ajusten al cómputo anual fijado en el apartado 1, que se regirá conforme a las siguientes pautas y criterios:

Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 horas a 15 horas, respectivamente, pudiendo aplicar cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado.

