CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS

Actualizado a 15 de septiembre del 2020.

SSCC

Sindicalistas de Canarias

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS

INDICE

TÍTULO PRELIMINAR 7
CAPÍTULO I 7
Artículo 1.Partes signatarias. 7
Artículo 2.Eficacia y alcance normativo. 7
Artículo 3.Estructura de la negociación colectiva. 7
Artículo 4.Concurrencia de convenios. 8
Artículo 5.Principio de jerarquía. 9
Artículo 6.Principio de seguridad. 9
Artículo 7.Principio de coherencia. 9
Artículo 8.Principio de territorialidad. 9
Artículo 9.Principio de complementariedad. 10
Artículo 10.Principio de Igualdad. 10
Artículo 11.Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación. 10
Artículo 12.Reserva material del nivel estatal. 12
Artículo 13.Ámbito funcional. 13
Artículo 14.Ámbito personal. 14
Artículo 15.Ámbito territorial. 14
Artículo 16.Ámbito material. 14
Artículo 17.Ámbito temporal. 14
Artículo 18.Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio. 15
Artículo 19.Condiciones más beneficiosas. 15
Artículo 20.Vinculación a la totalidad. 15
Artículo 21.Comisión Paritaria. 15
Artículo 22.Observatorio Sectorial. 19
TÍTULO I 22
De la relación laboral 22
CAPÍTULO I 22
Condiciones de ingreso 22
Artículo 23.Condiciones Generales de ingreso del personal. 22
Artículo 24.Período de prueba. 23
Artículo 25.Del contrato de trabajo. 23
Artículo 26.Dirección y control de la actividad laboral. 24
CAPÍTULO II 26
Subrogación del personal de transporte sanitario 26
Artículo 27.Subrogación del personal de transporte sanitario. 26

CAPÍTULO II 37
Tipos de contratos de trabajo 37
Artículo 28.Contrato en prácticas. 37
Artículo 29.Compromisos con relación a la estabilidad en el empleo. 39
Artículo 30.Contrato a tiempo parcial. 40
Artículo 31.Contratos de duración determinada. 41
CAPÍTULO III 43
Clasificación profesional 43
Artículo 32.Sistema de clasificación profesional. Criterios generales. 43
Artículo 33.Áreas funcionales. 44
Artículo 34.Factores de encuadramiento profesional. 46
Artículo 35.Grupos profesionales. 47
Artículo 36.Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus Funciones. Personal de Gestión y Dirección. 47
Artículo 37.Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus Funciones. Personal Administrativo e Informático. 49
Artículo 38.Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Asistencial. 50
Artículo 39.Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal de Explotación. 54
Artículo 40.Correspondencia del anterior sistema de clasificación profesional del convenio estatal y el sistema pactado en este Convenio colectivo. 55
Artículo 41.Adaptación de los Convenios de ámbito funcional o territorial inferior a la nueva Clasificación profesional. 57
CAPÍTULO IV 57
Organización del trabajo 57
Artículo 42.Facultades organizativas del trabajo. 57
Artículo 43.Movilidad geográfica. 58
Artículo 44.Movilidad funcional. 60
Artículo 45.Trabajos de puesto de trabajo con superior clasificación profesional y retribución. 61
Artículo 46.Trabajos de categoría profesional inferior. 62
CAPÍTULO V 62
Promoción laboral y ascensos 62
Artículo 47.Ascensos. 62
CAPÍTULO VI 64
Fomento del empleo de personas con discapacidad 64
Artículo 48.Cumplimiento de la normativa en materia de empleo de personas con discapacidad. 64

CAPÍTULO VII 65
Cese voluntario y finalización del contrato de trabajo 65
Artículo 49.Cese voluntario y finalización del contrato de trabajo. 65
CAPÍTULO VIII 66
Conceptos y estructura salario 66
Artículo 50.Principio de igualdad y no discriminación. 66
Artículo 51.El salario: su abono y su acreditación. 67
Artículo 52.Estructura del salario. Salario y complementos salariales. 68
Artículo 53.Salario base sectorial. 69
Artículo 54.Gratificaciones extraordinarias. 69
Artículo 55.Complementos personales. Antigüedad. 70
Artículo 56.Complementos personales. Plus Convenio. 70
Artículo 57.Horas de presencia y extraordinarias. 71
Artículo 58.Retribución específica del trabajo nocturno y festivos. 71
Artículo 59.Festividades navideñas y semana santa. 72
Artículo 60.Conceptos no salariales. 72
Artículo 61.Cláusula de inaplicación de Convenio colectivo. 74
CAPÍTULO IX 75
Otras mejoras 75
Artículo 62.Seguros. 75
Artículo 63.Incapacidad temporal. 76
Artículo 64.Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa. 77
Artículo 65.Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria. 77
CAPÍTULO X 79
Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias 79
Artículo 66.Competencias de los diferentes ámbitos sectoriales en la regulación de la jornada laboral del sector. 79
Artículo 67.Jornada laboral ordinaria. 80
Artículo 68.Reglas de distribución de la jornada ordinaria de trabajo. 82
Artículo 69.Calendario laboral y asignación de servicios. 86
Artículo 71.Servicios con dispositivo de localización (distintos a la guardia localizada en transporte urgente). 88
Artículo 72.Horas suplementarias. 89
Artículo 73.Horas extraordinarias. 90
Artículo 74.Vacaciones. 90
Artículo 75.Permisos y licencias retribuidas. 91
Artículo 76.Licencias no retribuidas. 93

Artículo 77.Excedencias. 93
CAPÍTULO XI 94
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 94
Artículo 78.Protección de la salud de la trabajadora embarazada..... 94
Artículo 79.Suspensión del contrato por nacimiento..... 96
Artículo 80.Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. 98
Artículo 81.Acumulación de vacaciones a la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. 99
Artículo 82.Lactancia. 100
Artículo 83.Reducción de jornada por guarda legal. 101
Artículo 84.Reducción por cuidado de hijos/as con enfermedad grave. 102
Artículo 85.Excedencia por guarda legal. 102
CAPÍTULO XII 104
Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.....104
Artículo 86.Planes de Igualdad. 104
CAPÍTULO XIII 106
Protección de derechos fundamentales 106
Artículo 87.Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. 106
Artículo 88.Protección de las víctimas de violencia de género. 106
CAPÍTULO XIV 108
Régimen disciplinario 108
Artículo 89.Reserva de materia en el ámbito estatal. 108
Artículo 90.Clases de faltas. 108
Artículo 91.Faltas leves. 109
Artículo 92.Faltas graves. 110
Artículo 93.Faltas muy graves. 114
Artículo 94.Sanciones. Aplicación. 117
Artículo 95.Privación del permiso de conducir. 119
Artículo 96.Multas y sanciones. 121
TÍTULO II 121
De la formación profesional para el empleo 121
Artículo 97.Medidas para el fomento de la Formación Profesional en la empresa. 121
TÍTULO III 124
Derechos de representación del personal y sindicales 124
Artículo 98.Derechos de la representación sindical. 124
Artículo 99.Derechos de información y consulta. 126

Artículo 100.Cuota sindical. 128

Artículo 101.Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal. 129

TÍTULO IV 130

Salud y prevención de riesgos laborales 130

Artículo 102.Salud y Prevención de Riesgos Laborales. 130

Artículo 103.Uniformidad. 138

Disposiciones transitorias. 139

Disposición transitoria primera. 139

Disposición transitoria segunda.Adaptación de los actuales sistemas de cómputo horario de turnos especiales de emergencia (en guardia presencial o guardia localizada). 139

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, la organización empresarial ANEA y por la parte social, la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente convenio como norma de eficacia general.

Artículo 2. Eficacia y alcance normativo.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su Disposición Adicional Sexta, obligando a las empresas y a las personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 83 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes han acordado que la estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. El presente convenio General Estatal del Sector de Transporte Sanitario Terrestre, Aéreo y Marítimo de enfermos y/o accidentados (con o sin atención extra hospitalaria), así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos sanitarios, que tiene naturaleza de Acuerdo Marco estableciendo cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito en función de la distribución de las materias entre los mismos y regulando el contenido de determinadas materias reservadas.

2. Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior, preferentemente, de Comunidad Autónoma. Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar todas las materias propias del ámbito de negociación de Comunidad Autónoma, salvo aquellas reservadas al ámbito estatal que se recogerán tal y como se hayan acordado en este ámbito.

Sin perjuicio de la autonomía de los sujetos legitimados en cada ámbito, los convenios provinciales vigentes se intentarán integrar en convenios de ámbito autonómico.

Con los convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva territorial en el ámbito del Convenio.

3. Convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o empresas vinculadas.

Artículo 4. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores los supuestos de concurrencia entre Convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo estatal manifiestan su compromiso con los convenios sectoriales como elemento básico de vertebración de la regulación de las condiciones de trabajadores en el ámbito del transporte sanitario.

Si durante la vigencia de este Convenio estatal, la legislación laboral modificase los términos de la prioridad aplicativa establecidos en el artículo 84.2 y correspondiese a la negociación sectorial la negociación de esta materia, las partes negociarán sobre esta materia de acuerdo a lo manifestado en el párrafo anterior respetando las reglas de transitoriedad que puedan establecerse.

Artículo 5. Principio de jerarquía.

Si el Convenio colectivo de ámbito funcional o territorial inferior perdiese eficacia en virtud de las reglas legales o convencionales establecidas sobre su vigencia el presente Convenio colectivo estatal resultará de aplicación como garantía de mínimos a tenor de lo dispuesto en el artículo 86 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Principio de seguridad.

Los contenidos establecidos por los Convenios colectivos de ámbito funcional o territorial de ámbito inferior, vigentes a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo estatal, en cualquier materia que pueda haber sido regulada de forma diferente hasta la fecha se mantendrán en vigor hasta el término de su vigencia y, en su caso, ultraactividad. Sin perjuicio de que las partes legitimadas, al amparo del artículo 86 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, acuerden su revisión anticipada de manera negociada.

Artículo 7. Principio de coherencia.

No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito funcional o territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas como reservadas en los convenios de ámbito superior.

Artículo 8. Principio de territorialidad.

Serán de aplicación los Convenios de Comunidad Autónoma, vigentes en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de que, existiendo un Convenio estatutario, de ámbito funcional o territorial inferior, éste resultase de aplicación.

En caso de existencia de un Convenio o Convenios de empresa que mejoren su Convenio referencial de rango autonómico, estos deben prevalecer.

Artículo 9. Principio de complementariedad.

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este Convenio General respecto de los de ámbito inferior, con sujeción al principio de jerarquía.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio que no correspondan con materias reservadas serán de aplicación como condición mínima cuando el Convenio colectivo de ámbito funcional o territorial inferior no las hubiere regulado, siendo de aplicación éste en todos sus términos y con exclusión de cualquier otro cuando sí lo hubiera hecho.

Artículo 10. Principio de Igualdad.

Con el presente Convenio las partes afectadas por este Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición u orientación sexual, estado civil, edad, raza, diversidad física o cognitiva (discapacidad), nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan impedir o afectar negativamente al cumplimiento de condiciones de igualdad de condiciones entre personas.

Artículo 11. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera. Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

– Condiciones generales de ingreso en las empresas.

– Modalidades de contratación del personal.

– Período de prueba.

– Subrogación.

– Clasificación y grupos profesionales.

– Jornada laboral, con el alcance establecido en este acuerdo respecto de la definición de cada uno de los tiempos que componen la misma en los diferentes servicios.

– Normas mínimas sobre movilidad geográfica.

– Régimen disciplinario.

– Normas mínimas en materia de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.

Segunda. En la negociación de ámbito Autonómico o, en su caso, provincial serán materias específicas de la negociación colectiva sectorial en dicho ámbito:

– El contenido obligacional de los Convenios.

– Concreción cuantitativa de las percepciones económicas.

– Cualesquiera otras materias no reservadas por Convenios de ámbito superior.

– Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los Convenios de ámbito superior a los de inferior.

– Jornada laboral, respetando la reserva en la materia establecida por este acuerdo y sin perjuicio del respeto de las condiciones más beneficiosas individuales y colectivas y la facultad de los Convenios de ámbito inferior de determinar el número máximo de horas de presencia y la jornada máxima en cifras inferiores a las establecidas en este acuerdo.

La presente distribución se realiza sin perjuicio de lo dispuesto en materia de prioridad aplicativa de los Convenios de empresa o grupos de empresa en determinadas materias, conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, todas las referencias realizadas en este convenio estatal a competencias de los Convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior se realiza con respeto a dicha prioridad aplicativa (artículos 41,54, 66.2, 68.3, 71 y 74).

Artículo 12. Reserva material del nivel estatal.

Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 84 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, en cumplimiento de las exigencias formales previstas por el artículo 83.2 de la misma norma legal, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 11 regla primera, del presente Convenio, sin perjuicio de lo dicho respecto a la jornada laboral en el apartado segundo del mismo artículo.

Los contenidos acordados en las materias reservadas en este Convenio colectivo estatal, de acuerdo a lo previsto en el artículo 83 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entrarán en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los convenios colectivos de ámbito funcional y territorial inferior que estuvieran vigentes deberán incorporar, los textos aquí pactados sin alterar su contenido, previo acuerdo de las partes y salvaguardando, en todo caso, las condiciones laborales más beneficiosas, colectivas e individuales, que deriven de los Convenios colectivos de ámbito funcional y territorial inferior.

Cualquier contradicción entre los textos de los convenios colectivos de ámbito funcional y territorial inferior y este convenio estatal se resolverán dando exclusiva validez a lo dispuesto en este texto, previo acuerdo de las partes y salvaguardando, en todo caso, las condiciones laborales más beneficiosas, colectivas e individuales, que deriven de los convenios colectivos de ámbito funcional y territorial inferior.

Artículo 13. Ámbito funcional.

El presente Convenio Estatal es de obligada observancia para todas las empresas y personas trabajadoras del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de personas enfermas y/o accidentadas, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

Será de obligada aplicación a los servicios prestados tanto en régimen de concesión administrativa, como privado o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta legalmente aplicables. Y ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios, y todo ello para evitar que alguna empresa pretenda eludir la aplicación del presente convenio para tener una posición de ventaja en el mercado de servicios externalizados, a costa de las condiciones inferiores impuestas al personal a su servicio, bajo el pretexto de que es de aplicación otro convenio, comprometiendo el principio de libre competencia con la práctica de «dumping social».

Por lo tanto, resultará de aplicación a:

a) Las empresas que desarrollen el transporte sanitario como única actividad económica.

b) Las empresas que desarrollen varias actividades, entre las que el transporte sanitario sea la actividad principal mientras que el resto dependan y complementan a la principal.

c) Las empresas que aun desarrollando varias actividades que sean independientes y autónomas entre sí, y una de ellas sea el transporte sanitario, se aplicará en dicha actividad.

En definitiva, lo que marca la pertenencia a este Convenio es el desarrollo de la actividad productiva, que este abarca de modo que quedan incluidas todas las personas trabajadoras que realicen las tareas objeto de este convenio, con independencia de que la empresa para la que presten servicios, pueda realizar otras actividades.

Se entiende como transporte sanitario, el traslado habitual o periódico de personas (enfermas y/o accidentadas, con o sin atención extrahospitalaria) en cualquier medio de transporte terrestre, aéreo y/o marítimo homologado a tal efecto, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, conducido por terceros desde o hacia centros sanitarios u hospitalarios.

Artículo 14. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente.

Se excluye del ámbito del presente Convenio los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Ámbito territorial.

Este Convenio Estatal será de aplicación en todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Ámbito material.

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

2. Comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el artículo 12 del presente Convenio, con la excepción de lo dicho sobre Convenios colectivos específicos en los artículos correspondientes.

Artículo 17. Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2025 salvo en aquellas materias para las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta.

Artículo 18. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 19. Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato de trabajo que, considerados globalmente y en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para la/s persona/s trabajadora/s en relación con las que se establecen en este Convenio, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas, por tanto se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas, al entrar en vigor este Convenio.

Artículo 20. Vinculación a la totalidad.

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 21. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio.

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos/as representantes del sindicato firmante y seis de la Federación empresarial firmante de este Convenio colectivo, nombrándose un presidente/a y un secretario/a entre los/as componentes que se designarán en cada reunión. Las partes designarán, si así fuera necesario, los suplentes que se requieran en caso de no poder acudir los titulares designados.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores/as de las respectivas representaciones, con voz, pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos, cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los/as vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los/as vocales representantes de los empresarios.

Tanto los/as vocales, como los/as asesores/as, serán convocados a través de las organizaciones a las que representan por correo electrónico en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los/as vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualesquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses.

Cuando la Comisión mixta no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (vía extrajudicial) vigente.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de la totalidad de los votos que le corresponden en función de su representación y proporcionalidad como organización a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1.ª) La interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2.ª) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.

3.ª) Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

4.ª) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

5.ª) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores esta Comisión será la encargada de emitir el informe previo para proceder a la extensión de los Convenios Colectivos.

6.ª) Interpretar y acordar medidas que faciliten en caso de nuevos requisitos formativos de carácter obligatorio que afecten a las personas trabajadoras del ámbito funcional de este Convenio, y todo su ámbito territorial inferior, una implementación adecuada y ordenada de dichos requisitos.

7.ª) La Comisión Paritaria estudiará durante la vigencia del Convenio, y, en caso de acuerdo establecerá, según el mecanismo legal que proceda, protocolos sectoriales de actuación sobre prevención y actuación en situaciones de alcoholismo y drogodependencia para las categorías profesionales que utilicen en la realización de su cometido medios mecánicos cuyo manejo implique riesgos propios y/o para terceros, de manera que pudieran establecerse en las empresas, con arreglo a dichos protocolos, sistemas de evaluación y diagnóstico así como actuaciones a realizar para conseguir los objetivos que se propongan en la materia.

8.ª) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

El domicilio de la Comisión queda constituido, a todos los efectos, en cualesquiera de las sedes de las organizaciones firmantes:

ANEA: Veneras, 9, 3.ª planta, Madrid. email: secretaria@anea.es

UGT: Avenida América, n.º 25, 3.ª planta, 28002, Madrid. email: transportesanitario@fespugt.eu

Artículo 22. Observatorio Sectorial.

La preocupación de las partes sobre la actual situación del sector y su compromiso activo de defensa de este convenio, los lleva a constituir entre los firmantes del convenio colectivo el Observatorio Sectorial de Transporte Sanitario, compuesto por los mismos, y que se reunirá con una periodicidad mensual, para valorar la evolución de éste y hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas por parte de las empresas que operan en el sector.

Desde la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público:

a) Con el objeto de promover el cumplimiento del presente Convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a los órganos de contratación de las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 129.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios de transporte sanitario que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente Convenio.

b) Igualmente, de acuerdo con lo recogido en el artículo 202 de la Ley de Contratos del Sector Público ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a velar por la comprobación del respeto de las obligaciones que, en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, le impone el presente convenio. Todo ello al margen de la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de las personas trabajadoras conforme al presente Convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de esta misma Ley.

c) Ambas representaciones se comprometen, igualmente, a solicitar a las administraciones públicas que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley de Contratos del Sector Público verifiquen que la dotación económica presupuestada en los concursos públicos para la prestación de servicios de transporte sanitario es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente Convenio, al margen de la necesaria adición de los costes derivados

de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. En el supuesto de que alguna de las representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales dimanantes de la aplicación de este Convenio, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego.

d) En el supuesto de que ambas representaciones constaten la existencia de incumplimientos o retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de este Convenio Colectivo, de ser dicha aplicación grave y dolosa, pondrán esta circunstancia en conocimiento de las administraciones públicas contratantes a efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 201 y 211 de la Ley de Contratos del Sector Público.

e) Finalmente, las partes ejercerán una labor de vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el artículo 130 apartado 6 de la Ley para garantizar las obligaciones del contratista saliente en materia de salarios y cotizaciones a la seguridad social hasta la fecha efectiva de la subrogación.

f) Especiales consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral del sector.

En la última década, el Convenio colectivo estatal ha jugado un papel central y directivo en la definición de las reglas básicas de jornada máxima y de distribución de la misma.

Los convenios sectoriales autonómicos y provinciales en ese marco mínimo han reducido puntualmente la jornada máxima anual y, sobre todo, han concretado los modelos de gestión de la jornada, en especial en lo que se refiere a distribución de la jornada y modelos específicos de jornada para el transporte urgente, ligado a la financiación pública.

Que, en una estrategia compartida, las organizaciones sindicales han fijado como objetivo reducir con carácter general la jornada máxima anual hasta alcanzar en todo el territorio nacional una jornada máxima de 1776 horas anuales aplicado en jornadas completas, con

independencia del modelo de jornada diaria que corresponda a cada servicio.

Que dicho objetivo debe plantearse en el marco de la necesaria financiación de los servicios y del aumento del empleo que sea requerido para atender dicha reducción en las renovaciones de concursos que se publiquen con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio estatal, con especial intensidad en los concursos de carácter público.

Que, en función de las previsiones de implementación de esta reducción de jornada pactada, las partes establecerán compromisos para continuar reduciendo la jornada máxima al menos en 8 horas más y alcanzar 1.768 horas.

g) Incorporación e implementación de las directivas en materia de prevención de riesgos laborales.

Este organismo contemplará, analizará y trabajará con el fin que el convenio estatal, y, por ende, todos los convenios de ámbito inferior reflejen, cuantifiquen e implementen las medidas necesarias para una correcta actualización de protocolos, equipos y material y cuenten, en el caso de concursos públicos, con la dotación necesaria para dicho cumplimiento.

h) Es responsabilidad de este convenio el seguimiento y recopilación de toda información de tipo empresarial/mutuas laborales/actividad laboral que pueda beneficiar la iniciativa de conseguir una jubilación por coeficientes reductores que se ajuste al sector, al igual como existe en otros sectores directamente relacionados con la atención ciudadana y de servicio social.

i) El seguimiento de los despidos objetivos de carácter Colectivo a nivel estatal.

j) La implementación de procesos de teletrabajo en el sector en los puestos que sean susceptibles de tal modalidad, de acuerdo a lo que se establezca como recomendaciones por este Observatorio y respetando los marcos legales existentes.

k) El observatorio tratará los temas que puedan ser presentados por cualquiera de las partes, siempre que solicite mediante los mecanismos autorizados en este convenio, siendo obligatorio su tratamiento en la siguiente reunión ordinaria que esté programada, o en su efecto, en un plazo máximo de 45 días, en reunión extraordinaria de esta comisión.

TÍTULO I

De la relación laboral

CAPÍTULO I

Condiciones de ingreso

Artículo 23. Condiciones Generales de ingreso del personal.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo general y los modos de contratación previstos en la Ley.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Este articulo respetará lo actualizado en el RD 6/2019 de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

Artículo 24. Período de prueba.

Todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal Grupo Gestión y Dirección: 6 meses.

Personal administrativo e informático, asistencial y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

Siendo nulo el pacto que establezca un período de prueba, cuando la persona contratada haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, en el mismo o similar puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, sin solución de continuidad entre los distintos contratos.

Este articulo respetará lo actualizado en el RD 6/2019 de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

Artículo 25. Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Las personas trabajadoras, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Será de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio colectivo General se refiere a relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada persona trabajadora.

b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo General y en aquellos convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal, o por cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en los términos previstos en el artículo 37.6 del ET.

Este articulo respetará lo actualizado en el RD 6/2019 de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

Artículo 26. Dirección y control de la actividad laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 apartado 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece, que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas con discapacidad.

En desarrollo de esta facultad, y dada la especial relevancia del cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones respecto de determinados aspectos de la relación laboral, el empresario podrá requerir al personal a su servicio:

a) La acreditación del cumplimiento de los requisitos de titulación, habilitación o experiencia necesarios para el desempeño de determinados puestos en el sector, en especial, los del personal asistencial definido en este Convenio colectivo.

b) La situación en cada momento, fijándose por parte de la empresa la periodicidad con la que será requerido, del carné o carnés de conducir que deba tener vigentes el/la TES conductor/a o el/la TES ayudante de conductor/a, siempre y cuando exista causa justificada (por ejemplo, pérdida vigencia del carnet de conducir, necesidad de un carnet específico…) y a los únicos efectos de comprobar que se reúnen los requisitos legales exigidos para la conducción de los vehículos.

c) Las partes firmantes se comprometen a solicitar al Ministerio de Justicia dictamen vinculante sobre la necesidad o no, de que, a las empresas del sector para concursar en licitaciones de transporte sanitario, estén obligadas a aportar certificado negativo de su personal en materia de delitos sexuales.

En caso de que el resultado del dictamen resolviera en la línea de la necesidad de que dichos certificados deban ser aportados, será obligatoria por parte de las personas trabajadoras la entrega del certificado negativo actualizado del Registro Central de Delincuentes Sexuales, cuando tal requisito sea exigible en el desempeño del puesto de trabajo, y siempre en caso de solicitud expresa del cliente o entidad contratante, debidamente justificada. No siendo obviamente obligación de la persona trabajadora entregarlo cuando expresamente no se solicite.

En todo caso, una vez obtenido el dictamen, la comisión paritaria de este Convenio general, interpretara el mismo o para su conveniente implementación.

d) La realización de los cursos de formación continua que sean requeridos de manera obligatoria para la prestación del servicio, incluidos los de prevención de riesgos laborales, que serán realizados en jornada laboral cuando así venga exigido por la legislación vigente.

Este articulo respetará lo actualizado en el RD 6/2019 de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

CAPÍTULO II

Subrogación del personal de transporte sanitario

Artículo 27. Subrogación del personal de transporte sanitario.

27.1 Supuestos en que procede la subrogación del personal de transporte sanitario. Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato cuando se trate de entidades privadas, y decida no asumir la plantilla por carecer de actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla afectada, la nueva empresa que asuma el servicio o sea adjudicataria o contratista del mismo, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de las personas trabajadoras que venían prestando ese servicio en los términos que se prevén en este Convenio colectivo.

Igualmente procederá la subrogación en los términos regulados en este artículo cuando la entidad contratante, con independencia de su actividad, decida prestar directamente el servicio de transporte de enfermos y accidentados, que hasta esa fecha venía prestando la empresa cesante en virtud de contrato o adjudicación del servicio.

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrará de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

Como en cualquier proceso de subrogación de personas trabajadoras, convergen tres partes, empresa cedente, empresa cesionaria y las propias personas trabajadoras, que, estando obligados por requisitos formales, que serán exigibles entre las partes empresariales, en ningún caso podrán ser limitativos de la efectividad en la sucesión de contratos que en este artículo se acuerda, cuando se demuestre fehacientemente que el personal adscrito a la contrata venía prestando servicios en la empresa.

La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando las personas trabajadoras en la empresa sustituida. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración y/o cualquier otro tipo de entidad, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria) y composición accionarial que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

27.2 Ámbito personal de la subrogación. Este articulo respetará lo actualizado en el RD 6/2019 de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

A. La subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a las siguientes personas trabajadoras:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo o localidad desde la que se haya prestado el servicio, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

En el caso del personal de no movimiento y/o de estructura, que desarrolle servicios para varias concesiones dentro de una misma empresa, ésta informará a la representación legal de los trabajadores de los criterios utilizados para afectar a los mismos en caso de subrogación.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso por maternidad o paternidad, suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio.

3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se haya incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Personal con contrato de interinidad que sustituya a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Personal en situación de jubilación parcial y personas trabajadoras con contrato de relevo que sustituya al que se encuentre en aquella situación. En este caso no será requisito necesario la antigüedad mínima de seis meses del relevista.

Cuando la persona trabajadora jubilada parcialmente esté adscrita al centro objeto de subrogación pero su relevista no, corresponderá a la empresa cedente garantizar el puesto de trabajo tanto de la persona jubilada parcialmente como de la contratada como relevista, en la misma.

6. Personal que, estando incluidos en cualquiera de los apartados precedentes, a la fecha de adjudicación del concurso, no estén de alta en la empresa y tengan iniciada reclamación por despido, ya sea en fase administrativa o judicial, en el caso de que el resultado del proceso determinara la nulidad del despido y por tanto la readmisión obligatoria.

El mismo derecho tendrán los representantes legales de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales, cuando el despido sea improcedente y estos elijan la readmisión en su puesto de trabajo.

La existencia de estos procesos pendientes deberá ser comunicada a la nueva adjudicataria en los términos previstos en el apartado b) de este artículo.

Corresponderá en todo caso a la empresa que decidió la extinción del contrato de trabajo los salarios de tramitación y la cotización a la seguridad social del afectado/a hasta la fecha de reincorporación tras la firmeza de la sentencia.

7. Serán subrogables igualmente los socios/as de trabajo de las cooperativas que presten servicios de transporte sanitario con las siguientes especialidades:

Las condiciones de subrogación en la empresa entrante serán las que corresponderían al socio/a trabajador/a en el puesto de trabajo que desempeña por aplicación del convenio colectivo si hubiese sido un trabajador/a por cuenta ajena, sin consolidar aquello que del anticipo laboral percibido supere lo establecido en la norma convencional.

– Los socios/as trabajadores/as de cooperativas que pertenezcan al consejo rector al momento de la subrogación se incorporarán a la empresa entrante en los términos previstos en los párrafos anteriores con la categoría que tenían previamente a ocupar el cargo.

B. Quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos/as empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad al accionista mayoritario, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

Igualmente, no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, siempre que cumplan los requisitos establecidos en los apartados anteriores.

C. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y personas trabajadoras.

Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y la persona trabajadora, podrá ésta permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá incluir en la subrogación a realizar por la nueva adjudicataria a ninguna otra persona trabajadora que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato en sustitución del que permanece, si la cesionaria no lo aceptara.

D. Los miembros de Comité de Empresa, los delegados/as de Personal y los delegados/as Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

27.3 Obligaciones formales de la empresa cedente.

A) Desde el momento en el que sea pública la salida a concurso del servicio objeto de nueva adjudicación, el empresario que en ese momento esté prestando el servicio, debe remitir a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en los diez primeros días de cada mes natural hasta que se produzca el cambio de adjudicataria efectivamente, la siguiente documentación:

– Un certificado oficial de hallarse al corriente en el pago de la Seguridad Social de todos los códigos de cuenta de cotización afectados.

– Relación de personas trabajadoras adscritas efectivamente a cada uno de los Lotes objeto de la nueva adjudicación.

B) La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras la resolución del concurso público o contrato por el que prestaba los servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de dicha circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, sin necesidad de que le sea requerido por ésta, con antelación mínima de quince días hábiles a que dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los quince días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

3. La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos con anterioridad a la fecha de subrogación, tanto en soporte de papel como informático:

– Certificación en la que deberán constar la relación correspondiente a la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad o número de identificación de extranjero, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono o correo electrónico en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por la persona trabajadora y autorizada expresamente la transferencia de dicho dato, modalidad y naturaleza de los contratos de trabajo, antigüedad, tipo de jornada contratada (parcial o completa), categoría profesional (según la clasificación de este Convenio o de la que le hubiese sido de aplicación hasta ese momento).

– Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación (contrato inicial, prórrogas y conversión del contrato), así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

La empresa deberá asimismo certificar la duración total de los contratos suscritos con las personas trabajadoras, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición en el plazo de los últimos treinta meses anteriores a la subrogación.

– Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral. Cuando disponga de la habilitación a la que hace referencia la Disposición Transitoria 2.ª apartado 2 del Real Decreto 836/2012 o desempeñe el puesto de trabajo en función de lo previsto en el apartado 3 de la misma Disposición así se hará constar.

– Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

– Documentación justificativa en el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de suspensión por cualquier causa distinta a la incapacidad temporal.

– Documentos relativos a la reducción de jornada de la persona trabajadora cuando se encuentre en tal situación con derecho a retorno a una jornada superior.

– Fecha de disfrute efectivo de las vacaciones anuales y vacaciones devengadas y no disfrutadas del ejercicio anual o de ejercicios anuales anteriores, si no se hubiesen disfrutado.

– Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada, con certificación del abono de las cantidades consignadas en los mismos.

– Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

– Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

– Si entre el personal a subrogar se incorporan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se especificará el período de mandato de los mismos, así como la unidad electoral en la que fueron elegidos.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituida por la entrega de listados de los mismos períodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

27.4 Obligaciones del cedente respecto al pago y liquidación de los salarios hasta la fecha de la transmisión y de los derechos del trabajador a disfrutar en cómputo anual.

La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante, en los términos previstos en este apartado.

A) Habida cuenta las características del presente sector de actividad y dado que los cambios en la entidad contratista de los servicios enmarcados no constituyen un cambio de titularidad de empresa, ni de centro de trabajo ni de unidad productiva autónoma, la empresa cedente deberá atender, como única y exclusiva obligada:

– Los salarios derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, incluidos aquellos de devengo superior al mensual o de los que pudieran ser reclamados por la persona trabajadora con posterioridad a la pérdida del servicio incluidos los intereses de mora.

– Las cuantías extrasalariales que correspondan al trabajador y sean líquidos y exigibles a la fecha del cese en la adjudicación, incluyendo los gastos en que hubiera incurrido hasta dicha fecha.

– El pago de las cuotas de Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta de las personas trabajadoras por cuenta ajena que correspondan al periodo de prestación de servicios de la empresa cedente (o de la que hubiese sido declarada responsable solidaria con anterioridad a la nueva adjudicación), incluida la cotización del saldo y finiquito de la relación laboral.

En el plazo máximo de quince días desde la extinción del contrato la empresa cedente hará entrega a la nueva adjudicataria de certificado de haber abonado a las personas trabajadoras el finiquito de la relación laboral hasta el día efectivo de la subrogación.

Asimismo, en el plazo de cinco días siguientes a la fecha establecida legalmente para la cotización de los salarios del mes en que se produzca la adjudicación hará entrega a la cesionaria de los documentos que justifiquen haber cotizado tanto los salarios periódicos del mes como el finiquito de la relación laboral de las personas trabajadoras a su cargo hasta dicho momento.

B) En relación a las vacaciones anuales retribuidas:

a) La empresa cedente tendrá que abonar a las personas trabajadoras las vacaciones anuales que hubiese generado y no disfrutado hasta la fecha efectiva en que se produzca la subrogación. Igualmente deberá abonarles en el finiquito las vacaciones

correspondientes a ejercicios anuales anteriores que, por causas legales, no hubiesen podido disfrutar.

a) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones en el periodo fijado en el calendario, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento esté prestando servicios, salvo que se hubiese alcanzado otro acuerdo al respecto con posterioridad a la subrogación.

b) El personal que no hubiese disfrutado de vacaciones generadas al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional que a ella le corresponda, ya que el resto del periodo deberá haberlo abonado la empresa cedente en la correspondiente liquidación.

Igual regla se aplicará a las vacaciones correspondientes a periodos anuales anteriores que habrán tenido que ser íntegramente liquidadas por la empresa cedente, sin perjuicio de su disfrute con la empresa cesionaria.

En caso de que ésta no se produzca, las cantidades adeudas tendrán la consideración de salario a los efectos de lo previsto por el art.130.6 de la Ley de Contratos del Sector Público, Ley 9/2017 de noviembre.

27.5 Obligaciones de la nueva adjudicataria.

Con independencia del cumplimiento por parte de la empresa cesante de las obligaciones formales establecidas en este artículo se producirá la subrogación efectiva en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios.

La nueva empresa adjudicataria respetará, en todo caso, la modalidad de contratación del personal transferido, la antigüedad, el Grupo y/o categoría profesional, la jornada contratada, las posibles reducciones de jornada al amparo del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores así como cualesquiera otros derechos y obligaciones que se hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la publicación del nuevo concurso en el boletín oficial correspondiente, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos de carácter colectivo o individual que se pongan en su conocimiento, debiendo

aportarlos a la nueva empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

De igual forma, la nueva empresa adjudicataria respetará los derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras existentes en la empresa cedente en los términos establecidos en la legislación vigente y en este Convenio colectivo.

27.6 Resolución colectiva de problemas relativos a la subrogación.

A) Cuando el nuevo contrato o concurso público modifique los términos en los que se hubiese adjudicado con anterioridad y ello afecte a la subrogación del personal de movimiento, las empresas adjudicatarias del servicio en el momento en que se publiquen las futuras nuevas condiciones podrán dirigirse a la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio colectivo a los efectos de solicitar pronunciamiento de los términos en los que deberá producirse la subrogación de personal.

En caso de no haber alcanzado acuerdo los miembros de este órgano, someterán sus discrepancias de forma obligatoria a los sistemas de solución extra judicial de conflictos existentes en el ámbito en el que se produzca el conflicto. Si no hubiesen alcanzado acuerdo con la intervención de mediadores, someterán sus discrepancias a arbitraje.

B) Las partes firmantes de este Convenio colectivo colaborarán en cada uno de los ámbitos territoriales para minimizar los efectos indeseados que, sobre la nueva adjudicataria del concurso, puede provocar la existencia de deudas salariales y de cotización a la Seguridad Social de la empresa cesante, así como de la errónea información al órgano de contratación sobre las condiciones laborales aplicadas y aplicables en el Colectivo a subrogar.

A tal efecto harán uso de cuantos medios legales dispongan para conseguir dichos objetivos.

C) Con el fin de evitar que la entrega fuera de plazo o incompleta o errónea por parte de la empresa cedente, perjudique la subrogación de las personas trabajadoras, los firmantes del presente Convenio colectivo podrán dirigirse a la comisión paritaria del ámbito que en cada caso corresponda con la finalidad de que se arbitren las medidas

necesarias, para que se produzca la subrogación en las condiciones de mayor seguridad jurídica, de acuerdo a lo previsto en este convenio, incluidas acciones ante la Inspección de Trabajo y/o ante el órgano de contratación o empresa licitadora.

En todo caso, para que la empresa cesionaria pueda subrogarse se considerará documentación imprescindible aportada con anterioridad a la fecha del alta de las personas afectadas, al menos copia del contrato de trabajo (si lo tuviese la persona trabajadora), copia de las últimas nóminas, o en última instancia, Vida Laboral del mismo solicitada por éste y aportada voluntariamente a la empresa entrante. La entrega de dicha documentación será preferible en su totalidad, pero no excluyente en caso de que el trabajador/a solo pueda aportar parcialmente la misma por no disponer de su totalidad.

D) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin prejuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

Las personas trabajadoras y la nueva empresa adjudicataria podrán reclamar a la empresa cedente los daños y perjuicios que los incumplimientos o la falsedad o inexactitud de los datos pudieran haberle ocasionado.

CAPÍTULO II

Tipos de contratos de trabajo

Artículo 28. Contrato en prácticas.

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario, o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a los anteriores de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, inmediatamente

siguientes a la finalización de los correspondientes estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

El objetivo último de esta modalidad contractual es que la persona contratada ya formada para ocupar el puesto en el sistema de educación reglada u ocupacional pueda desarrollar habilidad y destreza en la práctica de sus conocimientos teóricos adquiridos durante la formación, bien sea en el desarrollo en solitario del ejercicio del puesto de trabajo (si la prestación de ese servicio lo permite) o bien acompañado de un/a empleado/a con antigüedad suficiente que pueda, en los primeros días, corregir o mejorar sus destrezas.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactada excepto acuerdo expreso en contrario.

a.3) El salario del personal contratado bajo la modalidad de prácticas será el que, en cada caso, se establezca por los convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior a los que corresponde la negociación de las cuantías salariales, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro de los grupos profesionales definidos en el artículo 36 del Convenio siempre que se cumplan con los requisitos formativos del apartado a) de este artículo.

a.5) El período de prueba para estos contratos será el previsto en el artículo 24 de este convenio colectivo.

a.6) Las personas con contrato en prácticas cubrirán con contrato indefinido las vacantes que se produzcan como consecuencia del rejuvenecimiento de plantillas, por jubilación obligatoria o por jubilación parcial de la persona trabajadora.

Artículo 29. Compromisos con relación a la estabilidad en el empleo.

Con la finalidad de favorecer la leal competencia entre las empresas del sector y contribuir a la prestación de un servicio público de calidad, garantizando las inversiones en materia de formación de las personas trabajadoras y empresas y potenciando la experiencia, las empresas del sector garantizarán, al menos, un 80% de empleo indefinido.

Para determinarlo se tomará como referencia la plantilla media de la empresa en el último periodo anual, con la finalidad de que las empresas puedan adecuar sus actuales porcentajes y cumplir con el compromiso aquí establecido desde el 1 de enero de 2023.

Se excluirán del cómputo los contratos que deban realizarse por ampliación de servicios en un contrato previamente adjudicado, por ampliación de plantillas en una nueva adjudicación o por ampliación de plantillas para el cumplimiento de sentencias judiciales. Esta exclusión lo será durante los dos primeros años en que concurran dichas circunstancias, si bien al finalizar el primero de ellos deberá haberse convertido en indefinido al menos el 40 % de la plantilla.

Igualmente se excluirán del cómputo los contratos realizados para la atención de servicios preventivos atendiendo la naturaleza de este servicio.

Las empresas se comprometen a que, al menos, el 25% del personal contratado en prácticas que completen la duración máxima del contrato pasarán a ser indefinidos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes que mejoren lo previsto en este Convenio para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo.

Artículo 30. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquél, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente Convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata a la persona trabajadora, así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada ordinaria y completa que se efectúe en el centro de trabajo, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate.

En el caso que la empresa y la persona trabajadora pacten hacer horas complementarias lo harán de conformidad con los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3, 36.1 y 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto habrá de fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 30% de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

Artículo 31. Contratos de duración determinada.

1. Quienes que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo.

Lo dicho en el párrafo anterior, no resulta de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Lo establecido en el primer párrafo de este apartado también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente, debiendo el empresario cedente informar del cumplimiento de estas circunstancias conforme a lo previsto en este convenio en el artículo correspondiente a la subrogación.

2. Contratos de duración determinada:

a) El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

El personal con contrato eventual percibirá a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

a.3) En ámbitos negociales inferiores podrán establecerse criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa, siempre que se respeten los mínimos pactados en este convenio.

b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45, 46 y 48 de dicho Estatuto.

b.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporada la persona sustituida, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

c) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estacionales (campañas de gripe, etc.), refuerzos de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

c.2) Contratos con las administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación de la persona trabajadora en la nueva adjudicataria.

c.3) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las administraciones.

d) Contrato de relevo. Cuando una empresa del sector y un trabajador/a acuerden que este último/a acceda a la jubilación parcial, la empresa estará obligada a concertar simultáneamente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, respetando en todo caso, las previsiones legales. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona sustituida. El horario de trabajo del relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con él.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 32. Sistema de clasificación profesional. Criterios generales.

Las personas que presten sus servicios en las entidades incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo estatal encuadrarán dentro de un Área Funcional, en Grupos Profesionales y en su caso, asignándole un puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo se encuadrarán en cuatro Grupos Profesionales, por aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras serán asignadas a los distintos grupos profesionales y áreas funcionales en función de la valoración que se haga del puesto de trabajo que ocupan.

La asignación de un puesto de trabajo o un concreto nivel salarial dentro del Grupo Profesional, se realizará de acuerdo con las funciones prevalentes desempeñadas, sin perjuicio de la movilidad funcional pactada.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la entidad.

Artículo 33. Áreas funcionales.

1. Las Áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Las Áreas profesionales son grupos de posiciones/puestos de trabajo con contribuciones de tipo similar al negocio, recogen actividades profesionales que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo y que representan un espacio natural, aunque no exclusivo para el desarrollo profesional.

Este modo de organización permite dar mayor visibilidad a las posibilidades de desarrollo profesional y tener una perspectiva única independientemente de la localización geográfica o societaria de cada puesto de trabajo.

3. Las personas trabajadoras serán encuadrados en las siguientes Áreas Funcionales:

Área Primera. Administración.

Comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión de centros, vehículos y/o servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal o de vehículos, tareas de documentación, biblioteca y secretaria, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con los que se configuran el aparato de gestión del servicio, flota o centro respectivo, comunicación interna y externa con los vehículos, gestión de los servicios, coordinación de los mismos, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta las de carácter auxiliar para las que solamente se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa limitada.

Área Segunda. Asistencial.

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a las personas enfermas, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar para las cuales solamente se exige cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

Área Tercera. Servicios Generales

Comprende todas las actividades no encuadradas en las de administración y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros y/o vehículos, tanto si se corresponden como sí no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas, organizativa y técnicamente para las cuales se exige estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser

las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico del mismo, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquéllas otras que, siendo mera ejecución del anterior, no requieran ningún tipo de destreza o habilidad específica.

Artículo 34. Factores de encuadramiento profesional.

Los factores de valoración que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

a. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b. La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e. La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f. La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Los factores de encuadramiento para definir los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Estos mismos criterios serán tenidos en cuenta para encuadrar los diferentes puestos de trabajo, si así se hubiesen establecido en los convenios colectivos de aplicación, en los Grupos Profesionales.

Artículo 35. Grupos profesionales.

1. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

a) Personal de Gestión y Dirección.

b) Personal Asistencial

c) Personal Administrativo e Informático.

d) Personal de Explotación.

Artículo 36. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus Funciones. Personal de Gestión y Dirección.

El grupo profesional del personal de Gestión y Dirección comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa.

Lo constituyen los siguientes puestos de trabajo:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Personal titulado: Es el que, no perteneciendo a los Grupos profesionales asistencial o de Administración o Informático, haya sido contratado en la empresa para ejercer las funciones propias de su titulación en las funciones propias de este Grupo. Se distinguen entre ellos:

Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas, con excepción del personal asistencial que de acuerdo a su titulación tiene puesto de trabajo propio en esta clasificación profesional.

Diplomado/a: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado/a en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Jefaturas intermedias.

Jefe/a de equipo: Es la persona directamente responsable del personal administrativo, asistencial o de explotación que tenga a su cargo

Jefe/a de tráfico: Es la persona que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Jefe/a de taller: Incluye a las personas que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Artículo 37. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus Funciones. Personal Administrativo e Informático.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende a quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de ésta.

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

Oficial administrativo/a: Pertenecen a este puesto de trabajo las personas trabajadoras que, con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es la persona que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Coordinador/a / Operador/a de respuesta: Es la persona que tiene a su cargo gestionar en la empresa la asignación de las dotaciones (vehículos y tripulaciones) adecuadas a cada uno de los servicios.

Teleoperador/a/ Operador/a de demanda: Comprende este puesto de trabajo al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción y tramitación, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc. bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes/as administrativos y encargados/as operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 38. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Asistencial.

El grupo profesional de Personal Asistencial comprende a quienes desarrollan las tareas de asistencia extra hospitalarias que le son encomendadas en consonancia con los conocimientos específicos necesarios.

Está formado por los siguientes puestos de trabajo:

Médico/a: Es la persona que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (anterior Ayudante Técnico Sanitario). Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las

Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Técnicos de Emergencias Sanitarias (TES).

Disposiciones comunes a los TES.

Sin perjuicio de la movilidad funcional dentro del Grupo, corresponderá a cada trabajador/a el concreto puesto de trabajo (conductor/a, camillero/a o ayudante) en función del desempeño prevalente de las funciones de cada uno de ellos de acuerdo a las funciones que venía desempeñando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y en el RD 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).

La movilidad funcional dentro del Grupo entre los distintos puestos o en un mismo puesto de trabajo entre diferentes tipos de ambulancias (asistenciales o no asistenciales) quedará limitada por las condiciones establecidas en el RD 836/2012 de 25 de mayo.

1.a) Las ambulancias no asistenciales de clases A1 y A2, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que ostente, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario previsto en el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo y, cuando el tipo de servicio lo requiera, otro en funciones de ayudante con la misma cualificación.

b) Las ambulancias asistenciales de clase B, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido y otro en funciones de ayudante que ostente, como mínimo, la misma titulación.

c) Las ambulancias asistenciales de clase C, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias antes citado o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

2. Habilitación de personal experimentado que no ostenten la formación requerida en el apartado anterior:

Las personas que acrediten de forma fehaciente más de tres años de experiencia laboral, en los últimos seis años anteriores al 9 de junio de 2012, realizando las funciones propias de conducción de ambulancias quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias no asistenciales de clase A1 y A2.

Así mismo, quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias asistenciales de clase B y C quienes acrediten, fehacientemente, una experiencia laboral en la conducción de ambulancias asistenciales, de cinco años en los últimos ocho años anteriores al 9 de junio de 2012.

Los certificados individuales que acrediten los supuestos de habilitación previstos en este apartado se expedirán por las comunidades autónomas y serán válidos en todo el territorio nacional.

3. Quienes en fecha 9 de junio de 2012 hubiesen estado prestando servicio en puestos de trabajo de conductor/a o ayudante de conductor-a/camillero-a y no reúnan los requisitos de formación establecidos legalmente, ni la experiencia profesional prevista en el apartado anterior, podrán permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos puedan ser removidos de los mismos.

La empresa estará obligada a facilitar la formación de reciclaje de las personas trabajadoras y en especial de aquella que resulte necesaria por las modificaciones técnicas o legales que se produzcan en la prestación del servicio.

Que de conformidad con lo preceptuado en el RD 836/2012, de 25 de mayo, al hacer referencia al grupo profesional de Técnico de Emergencias Sanitarias se aclara que se entenderá comprendido dentro del mismo a aquellas personas trabajadoras que posean tanto el certificado de profesionalidad en transporte sanitario, así como a los que producto de su experiencia hayan adquirido la habilitación para su desempeño, así como aquellos/as que aun no siendo habilitados/as por no reunir condiciones descritas a fecha de dicho RD, ya estuvieran contratados/as por las empresas.

TES Conductor/a. Es la persona trabajadora contratada para conducir los vehículos de transporte sanitario cumpliendo los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo. Realizará asimismo las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio.

TES Ayudante de Conductor/a y Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma o accidentada, necesarias para la correcta prestación del servicio.

Auxiliará al conductor/a en el ejercicio de las funciones propias de la conducción del vehículo de transporte sanitario. El tiempo de asignación en funciones de conducción no superará el 50% de la jornada anual.

El desempeño en funciones de conducción conllevará una posterior promoción al puesto de conductor/a

Para la prestación de sus funciones como TES ayudante del conductor/a deberá cumplir, para cada tipo de vehículo, los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo.

TES Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma y/o accidentada necesarias para la correcta prestación del servicio.

El TES Camillero/a no podrá tener asignadas, bajo ningún pretexto, funciones de conducción de vehículo sanitario.

Artículo 39. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal de Explotación.

El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos.

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

Mecánico/a: Se clasifican en este puesto de trabajo las personas que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe/a de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en este puesto de trabajo las personas que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos en chapa, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Pintor/a: Se clasifican en esta categoría las personas trabajadoras que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos en pintura de los mismos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe/a de taller, en su caso.

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

Personal de Mantenimiento: El personal de mantenimiento se encarga del montaje, ajuste, revisión, acondicionamiento y reparación de las instalaciones y maquinaria de los centros de trabajo. Pueden estar asignados a un solo centro de trabajo (por ejemplo, en el caso de sedes centrales) o rotar entre diferentes.

Las tareas que realiza el personal técnico de mantenimiento son:

- Limpieza y mantenimiento programada de maquinaria e instalaciones (colaboración con personal de limpieza para máquinas y otros elementos de su competencia; cambiar / reponer piezas o elementos periódicamente [p.e.: filtros a/a]).

- Reparación de averías en instalaciones y maquinaria.

- Coordinación y gestión de reparaciones y obras.

- Instalación de elementos nuevos (montaje de muebles, pequeñas instalaciones eléctricas o de fontanería).

Artículo 40. Correspondencia del anterior sistema de clasificación profesional del convenio estatal y el sistema pactado en este Convenio colectivo.

1. El sistema de clasificación profesional establecido en el anterior convenio colectivo estatal se corresponde con el nuevo sistema pactado en este Convenio colectivo de acuerdo a lo previsto en la siguiente tabla de correspondencias:

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Grupo profesional anterior	Categoría anterior
Gestión y Dirección.	Director/a Área.	Superior y Técnico.	Director/a Área.
	Diplomado/a.		Personal titulado.
	Técnico Superior.		Técnico Superior.
	Técnico Medio.		Técnico Medio.
	Jefe/a de equipo.	Administrativo e Informático.	Jefe/a de equipo.
	Jefe/a de tráfico.	Explotación.	Jefe/a de tráfico.
	Jefe/a de taller.	Explotación.	Jefe/a de taller.
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.
	Auxiliar administrativo.		Auxiliar administrativo.
	Coordinador/a /Operador/a de respuesta.	Explotación.	Personal de telecomunicaciones.
	Teleoperador/a /Operador/a de demanda.	Explotación.	Personal de telecomunicaciones.
	Ordenanza.		Ordenanza.
	Analista de proceso de datos.		Analista de proceso de datos.
	Programador/a.		Programador/a.
	Operador/a.		Operador/a.
Asistencial.	Médico/a.	Superior y Técnico.	Médico/a.
	DUE (antes ATS).	Superior y Técnico.	ATS.
	TES Conductor/a.	Explotación.	TTS Conductor/a.
	TES Ayudante conductor/a y camillero/a.	Explotación.	TTS Ayudante conductor/a y camillero/a.
	TES Camillero/a.	Explotación.	TTS Camillero/a.
Explotación.	Mecánico.	Explotación.	Mecánico.
	Ayudante mecánico.		Ayudante mecánico.
	Chapista.		Chapista.
	Pintor/a.		Pintor/a.
	Personal limpieza.		Personal de limpieza.
	Personal de mantenimiento.		

2. Las nuevas denominaciones de las categorías profesionales y de su correspondiente Grupo Profesional no significa la asignación de nuevas funciones. Por lo tanto, pese al cambio de denominación o Grupo se mantendrán las funciones que constituyen en la actualidad los contenidos típicos de cada uno de los puestos y en especial las de los puestos de Técnicos de Emergencias Sanitarias serán las que actualmente vienen desarrollando y y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y en el RD 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).

3. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a través de su Comisión Paritaria a revisar e intentar ajustar la definición de cada uno de los puestos de trabajo a la actual realidad del sector, incorporando los acuerdos que puedan alcanzar a través de los mecanismos legales que correspondan.

Artículo 41. Adaptación de los Convenios de ámbito funcional o territorial inferior a la nueva Clasificación profesional.

Los convenios sectoriales de transporte sanitario de ámbito funcional o territorial inferior deberán adaptar sus contenidos en materia de clasificación profesional a lo dispuesto en el presente Convenio colectivo estatal.

Dicha adaptación deberá producirse por acuerdo entre las partes con carácter anticipado al término de su vigencia inicial o cuando corresponda su renovación.

Corresponde en cualquier caso a los Convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior fijar las retribuciones que correspondan a cada uno de los puestos de trabajo. De tal forma que si se hubiesen establecido diferentes salarios dentro de un mismo puesto corresponderá a las unidades donde se hubieran pactado dichas diferencias establecer las futuras condiciones salariales con esta nueva clasificación profesional, manteniéndose, en tanto se alcanza un acuerdo, la clasificación y retribución que tuvieran acordada.

Si los convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior hubieran establecido la desaparición y la prohibición de contratación del TTS/TES camillero/a o la integración de la categoría en la de ayudante este convenio colectivo estatal no obligará a modificar tales acuerdos, que se mantendrán en todos sus términos.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 42. Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los centros de trabajo de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente, se realizará teniendo en cuenta la posibilidad de la conciliación de la vida familiar y laboral y la situación personal de la plantilla (hijos/as en edad escolar, personas dependientes a su cargo, etc.).

Consecuentemente, y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercitarán, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, siempre dentro de la legalidad vigente, de acuerdo con el puesto de trabajo que le corresponda y grupo profesional.

La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras que ocupen idéntico puesto de trabajo con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable, 48 horas en fin de semana o festivo ó 72 horas cuando se acumulen dos días consecutivos de libranza, siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, las normas del presente Convenio, y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela.

Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Movilidad geográfica.

Los traslados de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

1.º A solicitud del trabajador o trabajadora, haya o no permuta en su puesto de trabajo con otra persona trabajadora.

En este supuesto, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en la legislación laboral vigente.

2.º Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora: En materia de compensación de gastos por traslado se estará en este caso a lo que pacten las partes.

3.º Por necesidades del servicio: En este caso, el cambio de centro de trabajo puede producirse:

a) Para atender la necesidad coyuntural de asignación de nuevos servicios, por el tiempo imprescindible para ello.

b) Para atender otras necesidades coyunturales (ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas) se cubrirá en primer término por el personal que sin centro de trabajo fijo tengan entre sus principales tareas las de sustituir personal con Grupo profesional equivalente, si existiesen en la empresa. Si no fuese posible, el cambio de centro será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisándolo a la persona afectada en el plazo que sea posible hacerlo.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales: siendo, en este supuesto, aplicables las siguientes condiciones:

1. La empresa podrá variar previa comunicación motivada el lugar de prestación de servicios de las personas trabajadoras en municipios limítrofes donde tengan diferentes centros o lugares de trabajo, aun siendo diferentes provincias, siempre que los centros, el de origen y el de destino, no disten más de 35 kilómetros.

2. En el caso de los territorios insulares, cuando el cambio de centro de trabajo suponga un cambio de isla, dichos cambios serán considerados siempre movilidad Geográfica, con independencia de la distancia.

3. Se respetará la regulación establecida en convenios colectivos de ámbito territorial inferior si hubiesen fijado dicha movilidad en un límite inferior a la entrada en vigor de esta nueva materia reservada en el convenio estatal.

4. Los convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior podrán establecer las posibles compensaciones por dicha movilidad, así como el orden de preferencia entre colectivos.

5. En este caso, la empresa estará obligada a preavisar a la persona afectada con un mínimo de quince días de antelación.

6. Los traslados con carácter permanente superiores a los 35 kilómetros que comporten cambio de residencia serán considerados como movilidad geográfica en los términos del artículo 40 del ET, salvo que la distancia entre el domicilio de la persona trabajadora y el nuevo centro de trabajo sea inferior a la que exista con el actual centro de trabajo y en consecuencia, darán derecho a las personas trabajadoras afectadas a recibir compensación por dicho traslado o a extinguir sus contratos de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días por año trabajado y con un máximo de 12 mensualidades.

Con carácter general se establece una compensación por la empresa que habrá de abonar los gastos de viaje del interesado/a y de las personas que con él/ella convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine cuando este traslado origine la necesidad de cambiar de domicilio, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de cuatro mensualidades del sueldo que le corresponda.

Cuando el cambio de centro de trabajo sea de carácter colectivo se estará a lo acordado en el periodo de consultas pertinente.

Artículo 44. Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellas personas trabajadoras que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado/a a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si la persona trabajadora es apta o no para realizar los trabajos específicos de su puesto de trabajo. Dicho informe será comunicado a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, siempre que no haya oposición las personas trabajadoras afectadas, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

El cambio de puesto no conllevará modificación de su clasificación profesional conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

Artículo 45. Trabajos de puesto de trabajo con superior clasificación profesional y retribución.

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a las personas trabajadoras a realizar cometidos y tareas propias de un puesto de trabajo de superior retribución del mismo grupo o superior grupo profesional.

La realización de funciones o tareas de superior retribución a las que ostente la persona trabajadora, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que ésta pase a ser reclasificada en el puesto de superior retribución salvo que:

– La realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. Si se produjera la vacante por falta de reincorporación, la persona trabajadora que lo estuviera sustituyendo tendrá derecho preferente a ocuparlo.

– Esté pactado de forma diferente en el Convenio Colectivo de ámbito inferior.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Igualmente, aquellas personas que realicen funciones o tareas superiores a las que ostenten por un período inferior a seis meses, podrán solicitar que la empresa un certificado de empresa donde

acredite las funciones superiores desempeñadas y el tiempo de duración de las mismas.

Este articulo respetará lo actualizado en el RD 6/2019 de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

Artículo 46. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a una persona a tareas correspondientes a un puesto de trabajo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y en todo caso sin superar los seis meses, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, a la representación legal de los trabajadores en la empresa y siempre que no suponga perjuicio en la dignidad la persona trabajadora.

Dicho cambio no podrá ser causa de un despido por ineptitud sobrevenida de la persona afectada.

CAPÍTULO V

Promoción laboral y ascensos

Artículo 47. Ascensos.

Con independencia de la facultad de contratación de nuevas personas que en cualquier caso deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio General, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

a) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

b) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema.

Igualmente se establecerá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/oposición, la composición del Tribunal Evaluador.

Será facultad de la representación de los trabajadores y trabajadoras recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados/as, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición, y en la evaluación objetiva las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de la mejora de su titulación adquirida en cursos de formación profesional para el empleo o en el sistema educativo.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a la promoción profesional, a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada

Las empresas no podrán condicionar la promoción de las personas trabajadoras a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, edad, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores y trabajadoras temporales o eventuales que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte especial confianza, se cubrirán mediante el sistema de libre designación, según lo previsto en el apartado b) de este mismo artículo.

CAPÍTULO VI

Fomento del empleo de personas con discapacidad

Artículo 48. Cumplimiento de la normativa en materia de empleo de personas con discapacidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio con 50 o más personas trabajadoras en la plantilla, darán cumplimiento a lo establecido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en materia de reserva de al menos un 2% de puestos de trabajo a cubrir por personas con discapacidad, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de personas trabajadoras.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En cualquier caso, obtenida de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad, deberá adoptar cualquiera de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 de la norma citada en este párrafo.

El hecho de cumplir con estas medidas y normas no eximirá del cumplimiento de otras que no estuviesen directamente relacionadas con el fomento de empleo, en la propia empresa o en la empresa subcontratada.

En caso de darse dicha circunstancia, la empresa que subcontrate deberá supervisar y exigir incondicionalmente el cumplimiento de las normativas laborales y del convenio de aplicación para la/s empresa/s subcontratada/s.

CAPÍTULO VII

Cese voluntario y finalización del contrato de trabajo

Artículo 49. Cese voluntario y finalización del contrato de trabajo.

49.1 Extinción por voluntad de la persona trabajadora. En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora. se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

– Personal de Gestión y Dirección: un mes natural.

– Resto del personal: quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.

De cumplimentar de la persona trabajadora el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

49.2 Extinción del contrato de trabajo de duración determinada. En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo convenido o por cumplimiento de la causa del mismo, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere, en su vigencia inicial, de sus prórrogas o en contratos sucesivos los doce meses consecutivos, a preavisar de la persona trabajadora de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará a la persona trabajadora el importe de un día de salario por

cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

CAPÍTULO VIII

Conceptos y estructura salario

Artículo 50. Principio de igualdad y no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición u orientación sexual, estado civil, edad, raza, diversidad física o cognitiva (discapacidad), nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Conforme al RD 6/2019, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan impedir o afectar negativamente al cumplimiento de condiciones de igualdad de condiciones entre las personas trabajadoras.

Las empresas vendrán obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Artículo 51. El salario: su abono y su acreditación.

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso o presencia tendrán la consideración de salario.

El salario fijado para cada uno de los puestos y Grupos Profesionales por los convenios colectivos del sector corresponderá siempre a una dedicación de la persona trabajadora por la actividad productiva dentro de la jornada laboral ordinaria establecida a tiempo completo.

Quien no realice la jornada prevista en el convenio colectivo de aplicación, por cualquiera de las causas legalmente establecidas (contratación a tiempo parcial, reducciones de jornada, etc.), percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días del mes siguiente.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al/a la trabajador/a, individualmente y como justificante de los conceptos por los que se ha abonado el salario.

Dicho recibo, que se ajustará a los contenidos mínimos establecidos en la legislación vigente, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario de la persona trabajadora, así como las deducciones que compongan el salario, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente entre la representación sindical y la empresa.

Artículo 52. Estructura del salario. Salario y complementos salariales.

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso o presencia tendrán la consideración de salario.

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerará salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, y al trabajo realizado.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

– De puesto de trabajo: Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus de idiomas y nocturnidad, etcétera.

– De calidad o cantidad de trabajo: La persona trabajadora los percibirá, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

– De naturaleza personal: Serán aquellos complementos que la persona trabajadora percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad.

Igualmente tendrá tal consideración el denominado plus de residencia establecido para las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que se abonará y actualizará para las personas trabajadoras del sector en los términos previstos en sus convenios colectivos de aplicación.

Artículo 53. Salario base sectorial.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, ante la realidad de que el marco sectorial cuenta con regulación de ámbito inferior que fija los salarios de las personas trabajadoras, ha decidido cambiar el modelo de fijación del salario base sectorial.

El salario mínimo para cada grupo, nivel o categoría profesional será el último salario establecido en el correspondiente convenio sectorial y/o de empresa o grupo de empresa (en el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja) en las empresas en que aquel salario sea de aplicación.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones más beneficiosas que se hubieran pactado.

No obstante, si el motivo de la falta de convenio colectivo sectorial de ámbito territorial inferior, fuera la falta de representación del artículo 87.3.C del ET de la parte patronal, en virtud de lo dispuesto en el propio artículo, serán las asociaciones empresariales firmantes de este Convenio colectivo estatal quienes cubrirán este vacío de representatividad del banco patronal.

Artículo 54. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y personas trabajadoras del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base, más plus convenio y más antigüedad, presentes en el ámbito funcional y/o territorial inferior, siendo estos conceptos mínimos para el cálculo de la gratificación.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Las personas trabajadoras que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Estas gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en los términos que se prevean en los Convenios colectivos de ámbito funcional y/o territorial inferior.

Los Convenios colectivos de ámbito funcional y/o territorial inferior podrán aumentar el número de gratificaciones extraordinarias, no afectando el presente convenio estatal a los que ya los hubieren establecido.

Artículo 55. Complementos personales. Antigüedad.

El complemento de antigüedad para las personas trabajadoras con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirán por este concepto:

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3%.

Un aumento del 1% por año de permanencia, a partir del cuarto año.

A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20%.

Respecto del complemento de antigüedad para las personas trabajadoras con alta anterior al 1 de enero de 1984, se estará a los Convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes y el derecho se obtendrá en el mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

Artículo 56. Complementos personales. Plus Convenio.

Todas las personas trabajadoras percibirán mensualmente (incluidas las vacaciones anuales retribuidas) un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales que en cada caso resulten de aplicación.

Dicho plus Convenio (o cualquier otra que sea su denominación) compensará las cuestiones que se hayan fijado por los convenios colectivos que fijan sus cuantías y en cualquier caso, compensará las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

Artículo 57. Horas de presencia y extraordinarias.

1. Dadas las especiales características que concurren en este sector con respecto al personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de una regulación especial en materia de jornada, las horas de presencia establecidas en el presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables a los efectos de jornada máxima anual, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995,de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

(Sueldo base + plus convenio + antigüedad) × 14/1.800 horas

Si los convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior tuvieran una fórmula de cálculo distinta más beneficiosa se respetará lo dispuesto en la misma.

La reducción de jornada que se vaya implementando en los convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior se irá trasladando, según corresponda, al divisor de la presente fórmula.

2. Respecto al valor de las horas extraordinarias, se estará a lo que dispongan los convenios de ámbito inferior, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al de la hora ordinaria.

Artículo 58. Retribución específica del trabajo nocturno y festivos.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo.

Quien preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus Convenio que le correspondiera de un 10%. A estos efectos, el cálculo se realizará sobre el salario base más plus Convenio por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este Convenio.

Artículo 59. Festividades navideñas y semana santa.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves o lunes de Pascua en aquellas Comunidades Autónomas en que así esté establecido y viernes Santo percibirán, las cuantías que a tal efecto se hayan establecido por los Convenios colectivos de aplicación en cada caso.

Quienes no trabajen la jornada completa, se les abonará la parte proporcional que les corresponda por las horas trabajadas.

Mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, las empresas podrán modificar las fechas reseñadas adaptándolas a la costumbre del lugar.

Artículo 60. Conceptos no salariales.

1. Dietas.

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

a) La persona trabajadora percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultándole posible regresar al mismo en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

b) Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 16 h) y cenas (20 h a 23 h).

c) Una vez iniciada la comida, la persona trabajadora tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

Para aplicar el régimen anterior al ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, ha de estar dotado de un comedor con: nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas; para que el trabajador pueda, comer en el ámbito de trabajo.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que la persona trabajadora tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia la persona trabajadora puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados. El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio. A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente, siempre que se justifique.

En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Los convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior fijarán, en todo caso, el importe de las dietas aplicables en cada uno de sus ámbitos, respetando las condiciones más beneficiosas que pudieran haberse pactado con anterioridad.

Artículo 61. Cláusula de inaplicación de Convenio colectivo.

Los Convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior deberán, en los términos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incluir en su contenido cláusulas relativas a la inaplicación del respectivo Convenio colectivo.

En todos los casos en que el Convenio colectivo no haya regulado la cláusula de inaplicación de convenio, así como en los casos que, por ausencia de convenio sectorial de ámbito territorial aplicable este Convenio estatal sea de directa aplicación o haya sustituido al convenio que hubiese perdido vigencia en virtud de lo dispuesto en el artículo 86 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, resultará de aplicación a la empresa o empresas afectadas lo dispuesto en este artículo.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 82 apartado 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las materias relacionadas en el artículo citado de la norma legal.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, según el ámbito territorial que se pretenda de inaplicación, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido (si ambas partes están de acuerdo en ello) el compromiso de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante,

en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de empresas de ámbito superior al autonómico o provincial que pretendan la inaplicación simultánea a nivel de empresa de diferentes convenios, se dará cuenta a las diferentes Comisiones Paritarias de los convenios de aplicación.

CAPÍTULO IX

Otras mejoras

Artículo 62. Seguros.

62.1 Seguro colectivo de accidentes. Las empresas si no la tuvieran contratada, deberán contar en el plazo de 30 días a partir de la fecha de publicación del Convenio con una póliza colectiva, suscrita con una entidad aseguradora reconocida, que garantice la cobertura de las siguientes contingencias en la cuantía siguiente:

Gran invalidez: 35.000,00 euros.

Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

A percibir, y por una sola vez, por la persona trabajadora o su cónyuge supérstite, descendiente o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que una persona trabajadora fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrase desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Estas cuantías permanecerán inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Se respetarán en esta materia los mejores derechos que se hayan fijado por los convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior.

62.2 Seguro de responsabilidad civil. Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de 30 días a partir de la fecha de publicación del presente convenio con una entidad aseguradora reconocida.

Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión. Igualmente, la empresa facilitara a las personas trabajadoras la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 63. Incapacidad temporal.

La empresa abonará mientras dure el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementando por la antigüedad más plus convenio, en las siguientes condiciones:

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.

b) Cuando la enfermedad o accidente no laboral requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

c) En caso de accidente no laboral o enfermedad común que no requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del tercer día.

d) En los casos de embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100 % de las cantidades reseñadas desde el primer día.

e) En todos los casos de IT de las personas trabajadoras, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias. La interpretación de este apartado no podrá dar lugar a que una persona trabajadora perciba en cómputo anual estando en situación de incapacidad temporal un salario superior al que le correspondería por salario base, antigüedad y plus convenio estando en activo en dicho periodo anual.

Artículo 64. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Cuando una persona trabajadora, habiendo pasado de los 60 años, permanezca vinculado a la empresa, percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en anteriores Convenios, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año respectivamente, consistente en las siguientes cuantías:

Con 10 años de servicio en la empresa, 6,80 euros por paga.
Con 15 años de servicio en la empresa, 21.68 euros por paga.
Con 20 años de servicio en la empresa, 25.39 euros por paga.
Con 25 años de servicio o más en la empresa, 29.72 euros por paga.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, la persona trabajadora permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevas personas, mediante estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

En el supuesto de haber accedido a la jubilación parcial mediante cualquiera de las posibilidades legales, la percepción de las cantidades reseñadas se reducirá en la proporción en la que se reduzca la jornada.

Artículo 65. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

Con el propósito de fomentar el empleo entre las personas desempleadas, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Para exigir la jubilación obligatoria, siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos para causar derecho al 100% de la pensión, la empresa deberá contratar una nueva persona de manera indefinida. Tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato en prácticas.

2. Cuando se cumpla los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial. En este caso las empresas estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre la empresa y la persona trabajadora se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona jubilada parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en cada momento por la legislación vigente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona que se jubila parcialmente.

Si hubiera personas contratadas con contrato en prácticas el contrato de relevo tendrá carácter indefinido y será ocupado por un contratado en prácticas.

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 66. Competencias de los diferentes ámbitos sectoriales en la regulación de la jornada laboral del sector.

66.1 Reserva de materia al Convenio estatal. Desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», en virtud de lo dispuesto en el artículo 83 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, serán materias reservadas al ámbito estatal:

- La definición de jornada laboral ordinaria.
- La definición del tiempo de trabajo efectivo, del tiempo de presencia y del tiempo de descanso de las personas trabajadoras móviles.
- Los sistemas de organización de los turnos de guardia en el servicio de transporte urgente.
- La definición y límites máximos de las horas extraordinarias.
- Las vacaciones anuales retribuidas.

Salvo que otra cosa hubiera dispuesto el convenio de ámbito funcional o territorial inferior vigente, los conceptos distintos al salario base, antigüedad y otras retribuciones fijas de convenio que formasen parte del núcleo de retribución ordinaria de las personas trabajadoras y que se percibiesen por éstas con carácter habitual (al menos, seis meses en un periodo de once anteriores a las vacaciones) y que se hubiesen establecido en los convenios en once pagos, se entiende que incluyen en su importe la retribución de los mismos en vacaciones.

66.2 Competencias de los Convenios sectoriales de ámbito territorial inferior con respecto a la jornada laboral. Corresponderá a los Convenios sectoriales de ámbito territorial inferior con respecto a la jornada laboral las siguientes competencias:

1. La implementación de la reducción de jornada pactada en el apartado 2 del siguiente artículo, sin perjuicio de que, contando con la financiación necesaria por parte de los concursos públicos en cada Comunidad Autónoma, dicha reducción pueda ser anticipada y/o ampliada en un mayor número de horas.

2. La determinación del número de horas de presencia, su forma de distribución y en su caso, su reducción paulatina garantizando la prestación de los servicios adjudicados.

3. El número y límite de las horas extraordinarias y en su caso, de las horas suplementarias definidas en este convenio estatal y su retribución.

4. La mejora de los mínimos en materia de vacaciones anuales retribuidas establecidos en este Convenio estatal.

Artículo 67. Jornada laboral ordinaria.

67.1 Jornada máxima. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana, o la legal que en cada momento exista.

La jornada máxima de trabajo efectivo para el personal de movimiento será de 1.800 horas/año, sin que pueda superar 160 horas cuatri semanales de trabajo efectivo, salvo lo previsto para las jornadas especiales de emergencia en cuanto a la distribución de jornada, conforme a lo previsto en el presente convenio y desarrollos que al respecto se efectúen en los de ámbito inferior y en las empresas (calendario laboral), pero siempre respetando el límite máximo de las 1.800 horas/año.

Se respetarán las jornadas máximas inferiores que se hayan acordado o puedan acordarse por la negociación colectiva de ámbito territorial o funcional inferior.

67.2 Reducción de jornada máxima establecida. Las partes firmantes de este convenio colectivo estatal se han fijado como objetivo conseguir una reducción de la jornada máxima anual para que ésta no supere las 1.776 horas anuales, reduciendo de forma paulatina lo pactado en los convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior para alcanzar dicha cifra.

El Observatorio Sectorial propondrá a la Comisión negociadora de este convenio estatal un calendario de implantación de esta reducción de jornada en cada uno de los territorios, atendiendo a los siguientes criterios:

a) La jornada se reducirá desde la actual de los diferentes convenios hasta las 1.776 horas a razón de ocho horas anuales.

b) La reducción de jornada comenzará en la anualidad siguiente a la del inicio de la actividad del nuevo adjudicatario en los concursos que se publiquen a partir de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de este convenio colectivo estatal.

c) Cuando en una Comunidad Autónoma existan diferentes concursos públicos de adjudicación de los servicios, la reducción de jornada comenzará en la anualidad que se adjudique de manera efectiva el último de los concursos a contar desde la entrada en vigor de este convenio colectivo.

67.3 Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

1. Son personas trabajadoras móviles (o de movimiento) en el transporte sanitario los/as conductores/as, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje (camilleros/as) en el vehículo homologado a tal efecto que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

2. La jornada laboral ordinaria de las personas trabajadoras móviles se determinará de acuerdo a lo previsto en los artículos 8 apartado 1 y la Subsección 2.ª de la Sección 4.ª del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

De acuerdo a dichos artículos se determinará la calificación de los tiempos de trabajo y de pausa o descanso.

Durante el tiempo de trabajo, deberá estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, dentro de los tiempos de activación que se establezcan.

Será considerado tiempo de pausa o descanso cualquier periodo en el que una persona trabajadora móvil disponga de un período regular exclusivo para su reposo incluidos los tiempos de comida y/o cena, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos, se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

3. Para el personal de movimiento el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior a ciento sesenta horas en periodos cuatri semanales de trabajo efectivo, salvo que lo que se haya previsto en materia de guardias especiales de urgencia.

El número máximo de horas de presencia en periodos de cómputo cuatri semanales será de ochenta horas, respetándose los cómputos inferiores que se hayan establecido o puedan establecerse por los Convenios colectivos vigentes, sin que pueda exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la jornada máxima de trabajo ordinario ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Artículo 68. Reglas de distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

68.1 Reglas comunes. La jornada máxima de trabajo efectivo diario no deberá superar las nueve horas ni será inferior a seis horas, sin perjuicio de las especialidades previstas en este convenio para el personal de movimiento.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atendrá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante la totalidad de los días del año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para estas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

68.2 Personal asignado a servicios de transporte sanitario no urgente. El personal de movimiento asignado para la realización de servicios No Urgentes tendrá una jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo de 1.800 horas/año (o la inferior que se haya establecido o pueda establecerse por los convenios de ámbito inferior), sin que pueda superar 160 horas cuatri semanales de trabajo efectivo, pudiendo realizar en el mismo período hasta 80 horas de presencia, con un máximo de 4 horas de presencia diaria, sin perjuicio de que la negociación colectiva vigente haya establecido un número inferior de horas de presencia o de trabajo efectivo, sin que pueda exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Por obvias razones de seguridad, las personas trabajadoras que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidas de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, las que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos sin haber disfrutado previamente del descanso establecido.

En los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, la persona trabajadora descansará en la jornada laboral inmediata las horas sobrepasadas.

68.3 Personal asignado a servicios de transporte sanitario urgente. Las partes firmantes de este convenio colectivo consideran que la mejor forma de atender el servicio de transporte sanitario urgente es organizando la jornada laboral anual a través de un sistema de

guardias, que concilie la adecuada prestación del servicio con el adecuado descanso del personal y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado de las personas trabajadoras a lo largo de la guardia.

El sistema de guardias en transporte sanitario urgente se prestará en dos modalidades: guardia presencial y guardia no presencial.

– Guardia presencial de Servicio de Urgencia.

Se entenderá por guardia presencial la atención continuada que el personal de movimiento realiza en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso, en la modalidad de presencia física, mediante un sistema de turnos de guardia superiores a 8 horas y hasta 24 horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan a la persona trabajadora un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Esta forma de prestación de trabajo (en guardias especiales) garantizará que la persona trabajadora no realice en un período de siete días más de cuarenta y ocho horas en un período de referencia de doce meses, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Las personas trabajadoras móviles interrumpirán con uno o más periodos de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. Los periodos de descanso no serán en ningún caso inferiores a quince minutos y se disfrutarán, diariamente, al menos una pausa no inferior a treinta minutos en guardias superiores a seis horas e inferiores a nueve horas diarias, cuarenta y cinco minutos en jornadas superiores a nueve horas e inferiores a doce, sesenta minutos en jornadas de doce a catorce horas y de ciento veinte minutos en jornadas superiores a catorce horas y hasta un máximo de veinticuatro horas continuadas.

Durante el descanso la persona trabajadora podrá ser interrumpida si tuviera que desactivarse para un servicio, pero necesariamente deberá disfrutar del descanso interrumpido en periodo no inferior a quince minutos durante la jornada laboral.

Si los convenios colectivos de ámbito inferior no hubiesen establecido otras reglas las establecidas en los dos párrafos precedentes se utilizarán para computar los descansos en los actuales turnos de trabajo.

La calificación realizada de los tiempos de descanso en el turno de emergencias no podrá dar lugar a que se aumente la actual jornada establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior, sumando a la actual jornada de trabajo dicho descanso.

La retribución de la especialidad de los turnos de guardia de servicio urgente será la establecida en los actuales convenios de ámbito funcional y/o territorial inferior que fijen los salarios del sector, sin que esta regulación del convenio estatal pueda ser utilizada en ningún caso para dejar de retribuir los tiempos diarios de descanso si se hubiese decidido retribuirlos en cualquier concepto salarial.

La empresa será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras móviles, en el que éstos puedan comprobar el tiempo efectivo de trabajo prestados en los servicios, las horas de presencia y los tiempos de descanso tal como se han definido en este convenio.

– Guardia no presencial (o localizada).

Se entiende por Guardia no presencial (o localizada) en servicios urgentes o asimilados a los mismos aquella que comprende:

a) Que la persona trabajadora se encuentra en su domicilio, o en las inmediaciones de donde se encuentre el vehículo, a la expectativa del posible servicio durante el tiempo en el cual se encuentre de guardia.

b) La persona trabajadora dispondrá de un medio de localización (emisora, teléfono móvil) facilitado por la empresa, para recibir los avisos de servicio y realizar todos los trabajos o tareas que, de acuerdo con su puesto de trabajo, correspondan al trabajador/a en las intervenciones solicitadas.

c) Deberá haberse fijado el tiempo de respuesta a cumplir desde la recepción del aviso hasta la activación del recurso.

Los convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior podrán establecer, en su caso, el número máximo de guardias no presenciales o localizadas por periodos y el ritmo de descanso subsiguiente a cada una de las guardias, así como la duración diaria de las mismas.

Al igual que la guardia presencial, en la guardia no presencial o localizada deberá garantizarse que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan a la persona trabajadora un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

La retribución o no del tiempo de descanso en guardia localizada o no presencial en transporte urgente corresponderá a los convenios colectivos sectoriales de ámbito funcional y/o territorial que fijen los salarios del sector.

Artículo 69. Calendario laboral y asignación de servicios.

69.1 Calendario laboral. En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores anualmente la empresa elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, turnos generales de vacaciones y todos los días inhábiles del año, teniendo en cuenta la jornada máxima pactada en cada convenio.

Dicho calendario será negociado con los/as representantes de los/as trabajadores/as de cada empresa.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

69.2 Asignación de servicios. La asignación de los turnos de organización de los servicios se pondrá en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, 2 horas antes de la finalización de jornada del día laborable anterior.

Artículo 70. Descanso semanal.

Las empresas podrán programar los descansos de las personas trabajadoras según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanales consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo, salvo que con la representación legal de los trabajadores se hubiese acordado otro sistema distinto de acuerdo a los límites legales.

En aquellas empresas que por uso o costumbre los 2 días de descanso sean siempre consecutivos seguirán siéndolos.

Se procurará que el descanso semanal en domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro/a trabajador/a, o causas excepcionales, será voluntario para el/la trabajador/a. y se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50%, o en caso de acuerdo con la persona trabajadora con otro día de descanso suplente sin que ello suponga que el descanso establecido en los párrafos anteriores vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un período que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

El régimen de descansos en los sistemas de trabajo con turnos de guardias establecidos en este convenio, será el establecido de manera específica para este modelo de organización de la jornada.

Artículo 71. Servicios con dispositivo de localización (distintos a la guardia localizada en transporte urgente).

Las empresas podrán ofertar a las personas trabajadoras que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por la persona trabajadora en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si la persona trabajadora que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que una persona podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada persona trabajadora, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento en que la persona trabajadora regrese a su base al lugar en el que deba permanecer localizado.

6. La prestación por parte de una persona trabajadora del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos o treinta horas de prestación de servicios efectivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, la persona trabajadora que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente se le abonará, en concepto de dispositivo de localización por cada día la cuantía que deberá establecerse en cada convenio sectorial de ámbito funcional y/o territorial inferior que le resulte de aplicación. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un sistema dentro de los utilizados en la empresa para el control de jornada laboral, con el fin de que la persona trabajadora registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base al lugar fijado para su localización, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, la persona trabajadora guardará una copia debidamente sellada por la empresa. Las personas trabajadoras tendrán acceso a los datos registrados en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 72. Horas suplementarias.

La diferencia entre la jornada máxima anual establecida en el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la jornada máxima convencional pactada para cada año tendrá el carácter de horas suplementarias (o adicionales).

Únicamente en aquellas Comunidades Autónomas que por el número actual de guardia sea necesario, podrán utilizarse de común acuerdo en los sistemas de guardia de servicio de urgencia estas horas complementarias, estableciéndose en los convenios afectados las reglas de retribución sustitutivas de los actuales sistemas empleados.

Dichas horas, en ningún caso computarán dentro del límite máximo de horas extraordinarias.

Artículo 73. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias serán voluntarias.

Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Cuando el cliente demande la movilización inmediata de todos los recursos disponibles con motivo de catástrofes, atentados, accidentes con múltiples víctimas u otras situaciones de alerta sanitaria, la empresa estará facultada para suspender el disfrute de los descansos, tanto diarios como semanales, para todo el personal, así como superar los límites de jornada establecidas por este convenio, dado el carácter de excepcionalidad y por causa de interés público.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria, excluidas del cómputo las horas de presencia y las horas de pausa o reposo en las guardias hasta el límite establecido en el presente convenio.

3. El límite convencional de horas extraordinarias anuales será el previsto en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Tampoco computarán a los efectos del límite máximo las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

4. En todo caso, las horas extraordinarias serán compensadas de acuerdo a lo establecido en los convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior.

Artículo 74. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, salvo que los Convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior hayan establecido un número superior.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más personas disfruten la quincena estival, uno de ellos en periodo estival (de junio a septiembre) y el resto fuera de dicho periodo. Si los convenios colectivos de ámbito autonómico hubiesen establecido, en atención a su realidad, otro periodo estival, se respetará lo dispuesto por los mismos.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia de la persona trabajadora disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Artículo 75. Permisos y licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrían ausentarse del trabajo, y con derecho a remuneración a razón de salario base, plus convenio y antigüedad por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y de inscripción en registro de pareja de hecho. Este permiso comenzará en el primer día laborable que le correspondiera a la persona trabajadora.

b) Un día para asistir a matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que para asistir al matrimonio se tuviera que realizar desplazamientos superiores a 300 km, se incrementará un día natural para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos/as, accidente o enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En las licencias por nacimiento de hijos/as, enfermedad grave o fallecimiento, garantizando lo previsto como mínimo en el párrafo anterior, los dos días hábiles podrán incrementarse en un día más por cada 300 kilómetros si la distancia fuese superior a 600 kilómetros dentro de la península o dos días si fuese fuera con un tope máximo de dos días hábiles adicionales.

En el caso de fallecimiento de hijos/as la licencia retribuida tendrá una duración de siete días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

g) Por el tiempo necesario a los conductores/as y ayudantes de conductor/a para la renovación del permiso de conducir.

h) Dos días anuales de libre disposición para la persona trabajadora en cada año de vigencia del convenio.

Se considerará cónyuge a la pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente.

Artículo 76. Licencias no retribuidas.

Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula, sin que este derecho pueda ser inferior a lo previsto en el artículo 23 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte de la persona trabajadora del carné de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias con o sin retribución.

Artículo 77. Excedencias.

1. Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas.

2. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

La excedencia forzosa, que deberá solicitarse por escrito y con acreditación fehaciente de la causa que da lugar a ella corresponderá a la persona trabajadora en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por designación o elección para cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas

La persona trabajadora con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual.

3. La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con una antelación mínima de treinta días a la empresa.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas para aquellas personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresaren el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y la persona trabajadora.

CAPÍTULO XI

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 78. Protección de la salud de la trabajadora embarazada.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 186 y 187 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la persona trabajadora percibirá la retribución fijada por la Ley y la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento.

Asimismo, en lo referente a la protección de la trabajadora embarazada habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Artículo 79. Suspensión del contrato por nacimiento.

A) En los términos previstos en los artículos 45 apartado 1 d) y e) 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

El número de semanas y la forma de disfrute de las mismas se adaptará a lo dispuesto en cada momento por la Disposición transitoria decimotercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente denominada «Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.»

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 80. Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con los artículos 45.1. d) y e) y 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) a suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El número de semanas y la forma de disfrute de las mismas se adaptará a lo dispuesto en cada momento por la Disposición transitoria decimotercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente denominada *«Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación».*

Artículo 81. Acumulación de vacaciones a la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Las personas trabajadoras que disfruten *la* suspensión de contrato por nacimiento podrán unir el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al periodo de suspensión del contrato previsto en la legislación laboral vigente al finalizar el periodo de suspensión.

Podrá acumularse tanto las vacaciones pendientes del año anterior si no se hubiesen disfrutado por el hombre o la mujer por coincidencia con periodos de suspensión relacionados con el embarazo o el nacimiento como las vacaciones del año en que hubiese nacido el menor si todavía no se hubiesen comenzado a disfrutar.

Artículo 82. Lactancia.

Primero.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37 apartado 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, bien cinco días laborables consecutivos cuando la prestación del servicio lo sea en turnos de guardia de 24 horas (localizada o presencial), 10 días laborables consecutivos cuando la prestación de servicios lo sea en turnos de guardia de 12 horas (localizada o presencial) y 14 días laborables consecutivos para el resto del personal.

Para cualquiera de los supuestos mencionados con anterioridad, el plazo previsto se ampliará de manera proporcional en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Segundo. Riesgo en caso de lactancia natural.

Las medidas previstas en el artículo relativo a la protección de la mujer embarazada serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer lactante o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 83. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, en los convenios de ámbito funcional o territorial inferior podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el Convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en

que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 84. Reducción por cuidado de hijos/as con enfermedad grave.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Mencionada reducción se podrá acumular en jornadas completas, según las necesidades de la persona causante.

Artículo 85. Excedencia por guarda legal.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO XII

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa

Artículo 86. Planes de Igualdad.

1. De acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente, las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras integrarán el conjunto de medidas a aplicar en las mismas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en un Plan de Igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores deberán contar con él al tiempo de entrada en vigor de este convenio.

En las empresas de menos de 250 trabajadores, la obligación de contar con Plan de Igualdad se cumplirá como máximo en las siguientes fechas:

– Las de más de 150 personas trabajadoras, antes del 7 de marzo de 2020.

– Las de más de 100 personas trabajadoras y menos de 150, antes del 7 de marzo de 2021.

– Las de más de 50 personas trabajadoras y menos de 100, antes del 7 de marzo de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la obligatoriedad de contar con el mismo venga impuesta por los pliegos públicos de licitación del servicio de transporte sanitario.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infra representación femenina, estableciendo, en su caso, medidas de acción positivas en materia de contratación y ascensos en favor del sexo menos representado.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Para la elaboración de los nuevos planes de igualdad en las empresas se constituirá en el seno de las mismas una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyo número no será superior a trece miembros por cada una de las partes.

La citada Comisión Negociadora se constituirá a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Los miembros de la comisión deberán ser designados bien por los sindicatos con presencia en la empresa entre sus delegados/as sindicales/as, delegados/as de personal o miembros de Comités de empresa.

4. En tanto en cuanto se desarrolla reglamentariamente el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad corresponderá a la Dirección de la empresa y la comisión negociadora del plan de igualdad establecer los mismos mediante acuerdo.

5. Los Planes de Igualdad se registrarán y/o publicarán de acuerdo a lo que se haya previsto legalmente en cada uno de los momentos.

CAPÍTULO XIII

Protección de derechos fundamentales

Artículo 87. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

De acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas que estén sujetas a la aplicación del presente convenio tendrán obligación de aprobar e implantar un Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo. Este Protocolo será de preceptiva aplicación, teniendo que acudir a sus disposiciones en caso de producirse un caso de acoso en la empresa.

Este Protocolo deberá ser negociado, pudiendo incorporarse como anexo al Plan de Igualdad y publicándose conjuntamente con éste.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras en alguna de las empresas que se rigen por este Convenio, deberá ser responsabilidad de la empresa o entidad la confección de dicho documento que estará a plena disposición de toda la plantilla, garantizándose este derecho de información a las personas trabajadoras por medios sencillos y conocidos.

Artículo 88. Protección de las víctimas de violencia de género.

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 12.1 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 89. Reserva de materia en el ámbito estatal.

Con el fin de homogeneizar las condiciones laborales en el sector, las partes firmantes del presente convenio han acordado superar la anterior reserva material realizada a favor del presente ámbito estatal, de tal manera que no pueda existir dudas sobre la aplicación simultánea de distintos ámbitos territoriales en este tema.

Es especial interés de las partes adaptar los tipos sancionadores a la realidad actual, persiguiendo la competencia desleal y la prestación de servicios en tiempos fijados como descanso obligatorio retribuido.

Para ello y dada la dificultad técnica de realizar un adecuado texto refundido de la materia la comisión negociadora continuará sus trabajos en orden a concluir un nuevo texto que sustituya al actual procediendo a actualizar también sus contenidos a la realidad social y a los cambios normativos.

Entre tanto, continuará en vigor la regulación contenida en el anterior convenio colectivo estatal que se reproduce a continuación, siendo materia reservada en los términos expresados en el siguiente artículo.

Artículo 90. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes. Todo ello sin perjuicio de que en los distintos convenios de ámbito autonómico puedan adaptar o incluir otras tipificaciones o sanciones.

Artículo 91. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

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 debidamente la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.

4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.

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

7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a las personas trabajadoras a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros/as como a terceras personas y en especial a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de las personas trabajadoras o de otras personas, o produzcan daños graves a la empresa.

11. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 92. Faltas graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros/as de trabajo, a las personas enfermas transportadas, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 5.000,00 euros.

En caso de desperfecto en vehículo y/o instalaciones (siempre por responsabilidad del empleado/a) por un importe superior a 5.000,00€ se valorará el nivel de siniestralidad de la persona trabajadora y, en caso a no siniestralidad en un plazo de 5 años, no se sancionará al mismo. Dicho plazo de 5 años se auto renovará en caso de siniestro o accidente. En caso de reincidencia en los casos supuestos, se aplicará el apartado 3 de este mismo artículo.

4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, siempre que éstas sean al amparo de la legislación vigente, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los/las superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para las personas trabajadoras, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros/as como a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos a la persona trabajadora, a sus compañeros/as o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otras personas trabajadoras.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a personas enfermas que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los/as conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el

incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral, salvo en aquellos supuestos legales que con informe favorable del Comité de Seguridad y Salud en virtud de la LPRL resulte necesario para la protección del resto de la plantilla.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de sus compañeros/as o de cualesquiera otras personas, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 93. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes éstos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc.) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a una o varias personas trabajadoras.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando una persona trabajadora de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, personas enfermas transportadas o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros/as de trabajo, a las personas enfermas transportadas, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 10.000,00 euros.

En caso de desperfecto en vehículo y/o instalaciones (siempre por responsabilidad del empleado/a) por un importe superior a 10.000,00€ se valorará el nivel de siniestralidad de la persona trabajadora y, en caso a no siniestralidad en un plazo de 5 años, no se sancionará al mismo. Dicho plazo de 5 años se auto renovará en caso de siniestro o accidente. En caso de reincidencia en los casos supuestos, se aplicará el apartado 16 de este mismo artículo.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o a las personas enfermas transportadas o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, compañeros/as o terceros.

18. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos, que tenga encomendadas dichas funciones

20. La reiterada comisión, por parte de los/as conductores/as, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o de las personas enfermas transportadas.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 94. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.

b) La repercusión del hecho en otras personas trabajadoras, a la empresa, a terceros, especialmente personas enfermas y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

c) La categoría profesional de la persona trabajadora.

Se podrá tener en cuenta la trayectoria profesional de la persona trabajadora con relación al cumplimiento de sus obligaciones e imponer una sanción inferior a la prevista en función de la falta cometida.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador a la persona trabajadora.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a la las personas trabajadoras, tendrán derecho a ser escuchados el interesado/a y la representación de los trabajadores y trabajadoras o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de una persona trabajadora que ostente la condición de delegado/a sindical, miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal, se instruirá de acuerdo con la ley el expediente contradictorio correspondiente.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a las representaciones legales de los trabajadores y trabajadoras, si hubiese.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes de los/as trabajadores/as.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por la persona trabajadora, y si se procede, por la representación de los trabajadores/as o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado/a y a la representación de los trabajadores y trabajadoras o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

10. En cualquier caso, la persona trabajadora sancionada podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada dos veces por la misma falta.

Artículo 95. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajenos a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor/a deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Quienes contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor/a y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales.

En el caso de que empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba la persona trabajadora derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carnet.

Artículo 96. Multas y sanciones.

En las multas y sanciones que se impongan a los/as conductores/as y/o ayudantes de conductor/a en el ejercicio de funciones de conductor/a por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa en jornada de trabajo, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, dando copia al trabajador/a interesado/a.

En caso de incumplimiento de mencionada obligación por parte de la empresa, ésta será la responsable de asumir las consecuencias que de la misma se deriven

TÍTULO II

De la formación profesional para el empleo

Artículo 97. Medidas para el fomento de la Formación Profesional en la empresa.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del sector de Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados que estará compuesta por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes sindicales.

La firma del presente Convenio Colectivo General comporta la expresa participación de las partes en el sistema de Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

En el plazo de tres meses desde la firma se llevará a cabo la efectiva constitución de la Comisión de Formación Profesional y Continua, así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el sector bajo las siguientes directrices:

Quienes estén afectados por este Convenio Colectivo General tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Técnico en Emergencias sanitarias o el Certificado de Profesionalidad de Técnico en Transporte sanitario para aquellas personas trabajadoras afectadas por el RD 836/2012, así como para el título de Graduado en ESO, de Ciclos formativos de Grado medio, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias, las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo General tendrán derecho:

a) permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, las personas trabajadoras deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Las Organizaciones empresariales, sindicales y empresas del sector adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos del Real Decreto 1397/2007 de 29 de octubre, por el que se regula el título de grado medio de Técnico en Emergencias Sanitarias.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará, de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si las personas trabajadoras solicitaran, al amparo del artículo 76, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Las partes acuerdan realizar las gestiones oportunas al amparo del punto 5 y 6 del artículo 10 del RD 1224/2009 para que tanto la administración del estado como las autonómicas realicen convocatorias específicas que den respuesta a las necesidades de las personas empleadas en el sector, a fin de que puedan solicitar y conseguir la correspondiente acreditación o certificación, según su experiencia laboral y formación adquirida, de las competencias profesionales recogidas del título de FP de Técnico en Emergencias Sanitarias.

Instar a la Administración Estatal o Administraciones Autonómicas para que desarrollen el RD 1224/2009 sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral a que garanticen en la estructura de organización y gestión del procedimiento, la presencia de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas según el ámbito territorial de actuación, a tenor de lo dispuesto en dicho Real Decreto en su artículo 21 punto 3., con la finalidad de garantizar la calidad y equidad del mismo.

Las personas de alta en las empresas que hayan superado el periodo de prueba establecido en este convenio, a la publicación del presente convenio, no perderán su puesto de trabajo por no tener la

cualificación o titulación que puedan exigir en un futuro por las entidades beneficiarias del servicio (Título de TES, Certificado de Profesionalidad,....etc.), acordando hacer las gestiones necesarias ante las administraciones autonómicas y estatales para que nunca puedan exigir en los Pliegos Administrativos y Técnicos cualificaciones profesionales que conlleven despidos del personal en plantilla, siempre que cumplan con lo recogido en el siguiente apartado. Igual garantía tendrán las personas trabajadoras que acrediten la realización por sus propios medios de esta formación y que por tanto no estarán sujetos a lo estipulado en el siguiente apartado.

Las empresas facilitarán la documentación necesaria y los permisos retribuidos para que estos trabajadores/as puedan realizar todo el proceso de acreditación que recoge el RD 1224/2009 o las disposiciones autonómicas que la desarrollen.

TÍTULO III

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 98. Derechos de la representación sindical.

Se establecen, con carácter general, los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados/as de personal o miembros de Comités de Empresa que participen como titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en Asamblea en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, si lo hubiere, o por la persona trabajadora del centro, designada por los promotores de la misma, siempre que, con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo en los plazos establecidos legalmente.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección el momento de celebración de la Asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del Orden del Día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores y LOLS, las personas trabajadoras elegidas para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes

de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 99. Derechos de información y consulta.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los/las Delegados/as de Personal derecho a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores/as, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

b) Ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de las personas trabajadoras en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de las personas trabajadoras de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de las personas trabajadoras respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 100. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por la persona trabajadora en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detraída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del Sindicato.

Artículo 101. Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si la sanción lo fuese por faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal y el delegado sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de la plantilla, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicos, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados/as de Personal en uno o varios de sus compañeros/as, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos,

pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

TÍTULO IV

Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 102. Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

Quienes estén afectados por el presente Convenio Colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos y Reales Decretos que la desarrollan.

En especial, el R.D. 664/1997, de 12 de mayo, el R.D. 487/1997, de 14 de abril y el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril disposiciones mínimas de salud y seguridad en los centros de trabajo.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

– Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud del personal.

– En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas afectadas.

– De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieren, los/las representantes sindicales de las personas trabajadoras, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa.

– Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

– De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de la plantilla, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

– Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los/as trabajadores/as o, en su defecto, a las personas trabajadoras afectadas.

– La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria.

– Modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los/las representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 personas trabajadoras, 1 Delegado/a de Prevención.
De 50 a 100 personas trabajadoras, 2 Delegados/as de Prevención.
De 101 a 500 personas trabajadoras, 3 Delegados/as de Prevención.
De 501 a 1.000 personas trabajadoras, 4 Delegados/as de Prevención.

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el/la Delegado/a de Prevención será el/la Delegado/a de Personal. En las empresas de 31 a 49 personas trabajadoras habrá un/a Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los/as delegados/as de Personal.

Finalmente, el empresario/a viene obligado/a a informar periódicamente a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras.

Las organizaciones signatarias de este Convenio podrán dotarse de los instrumentos necesarios para dar cumplimiento al punto 3.1 del Objetivo Tres de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en concreto el establecimiento de órganos específicos para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario, a tal fin las partes acuerdan la constitución de un Órgano Paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en los siguientes términos:

1. Declaración y objetivos. Las partes legitimadas a través de la comisión negociadora de este Convenio sectorial realizarán el desarrollo y aplicación de la legislación vigente en Prevención de Riesgos Laborales. Las partes signatarias consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de

su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las partes manifiestan tener como objetivo favorecer una mayor implicación de los empresarios, de las personas trabajadoras y de sus representantes, en la gestión preventiva, a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud, y de los riesgos profesionales existentes en el Sector.

2. Órgano Paritario sectorial estatal.

1. El Órgano Paritario sectorial para la promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo entre las personas trabajadoras y las empresas de Transporte sanitario de Enfermos y Accidentados es un instrumento de carácter estatal, constituido en el marco de este Convenio Colectivo.

2. El ámbito de actuación de este órgano será el establecido en el artículo 15 de este Convenio.

3. Funciones.

Las funciones del Órgano Paritario estatal son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para los/as trabajadores/as del Sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

e) Análisis anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la siniestralidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 personas trabajadoras que carezcan de representación legal. Estas funciones podrán ser delegadas en las comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Desarrollo de metodología adecuada para la autoevaluación en aquellas empresas en que sea posible según la legislación.

4. Sede.

La sede del Órgano Paritario para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Sector será la de la Comisión Paritaria del convenio.

5. Composición.

1. El Órgano Paritario está compuesto por doce miembros, seis representantes empresariales y seis de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo.

2. El Órgano Paritario estará asistido por un secretario/a que será elegido de entre sus miembros, al igual que el presidente/a.

3. Los/as representantes señalados/as en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

4. El tiempo que se invierta para las actividades de este órgano será a cargo de las empresas para aquellos miembros que sean personas trabajadoras del sector.

6. Nombramientos.

1. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan.

2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos de igual duración, salvo que se aplique lo recogido en el artículo 7.b)

7. Ceses.

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:

a) Cumplimiento de su mandato.

b) Renuncia o Libre revocación efectuada por la organización que le designó.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará al Órgano, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

8. Reuniones.

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de sus partes o cuando así lo estime el/la Presidente/a.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente/a por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del Órgano Paritario requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del Órgano Paritario tendrán carácter reservado.

9. Financiación.

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.

b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

c) De los remanentes que decidan los órganos de gobierno de las Asociaciones Patronales.

10. Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

El Órgano Paritario desarrollará las actividades que acuerde en su seno, encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales, con la colaboración de las comisiones paritarias establecidas en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia del Sector.

11. Organización y control de visitas a las empresas.

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre las personas trabajadoras y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a las empresas o centros de trabajo, cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 personas y carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras, que deberá concretarse en las distintas comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se

constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, de conformidad con el calendario que éstos decidan y de acuerdo con lo señalado en este artículo.

2. Las visitas se realizarán, previo acuerdo de las comisiones paritarias señaladas en el párrafo anterior, siendo igualmente necesario el consentimiento de la empresa afectada.

12. Información Sectorial.

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y personas trabajadoras en la acción preventiva, el Órgano Paritario estatal en materia de Salud y Seguridad en el Sector, desarrollará una actividad de información en los términos siguientes:

a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Incidir en las actividades sub sectoriales y en los trabajos que puedan ser de alto riesgo.

c) Elaboración de un programa de estadísticas para el Sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.

d) Actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

Artículo 103. Uniformidad.

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la persona trabajadora, a excepción de aquel que pueda o tenga sospecha de poder estar contaminado, en cuyo caso la obligación será de la empresa.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjeran modificaciones en la regulación legal o reglamentaria de las modalidades de contratación aquí contenidas, la Comisión Mixta del convenio adecuara las disposiciones del Capítulo sobre tipos de contrato de trabajo a la nueva regulación.

Por tratarse de materia reservada, los convenios de ámbito funcional o territorial inferior deberán adaptarse a lo que se hubiese acordado en este ámbito estatal.

Disposición transitoria segunda. Adaptación de los actuales sistemas de cómputo horario de turnos especiales de emergencia (en guardia presencial o guardia localizada).

Los actuales sistemas de cómputo de la jornada en los turnos especiales de emergencia (en guardia presencial o con dispositivo de localización) no son fruto de una decisión unilateral sino de los acuerdos colectivos alcanzados entre empresas y trabajadores a través de sus organizaciones en la negociación colectiva sectorial o de empresa.

En dichos acuerdos se ha fijado de mutuo acuerdo, la interpretación de los tiempos máximos de trabajo efectivo, horas de presencia y descansos en cada uno de los sistemas y su retribución.

La jurisprudencia social está poniendo en cuestión que los términos de interpretación realizados por los agentes sociales del sector puedan no adecuarse a la legislación y jurisprudencia en especial de ámbito comunitario. Dicha línea interpretativa respecto a los modelos de jornada pactados en los actuales convenios colectivos del sector puede producir dificultades en orden al cumplimiento de los convenios o en orden al mantenimiento de la viabilidad de las empresas.

Por ello, en aras a garantizar el principio de seguridad jurídica que debe presidir la negociación entre las partes, conjuntamente, al igual que en materia de reducción de jornada anual, analizarán su impacto en términos de jornada, empleo y salarios y acordarán estrategias comunes para su solución teniendo en cuenta la rentabilidad del sector y su financiación, bien a través de las comisiones paritarias de los convenios o a través de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

Las negociaciones en cada uno de los convenios de ámbito funcional y/o territorial inferior tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Cuando los periodos de descanso en guardias de urgencia se retribuyan no podrá utilizarse el presente convenio colectivo estatal para dejar de retribuirlo, siendo retribuidos de acuerdo con lo pactado. b)

b) La calificación realizada de los tiempos de descanso en el turno de emergencias no podrá dar lugar a que se aumente la actual jornada establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior, sumando a la actual jornada de trabajo dicho descanso.

c) Siempre que fuera posible se reducirá el número de guardias para que el número total de horas de trabajo efectivo prestadas (descontando el tiempo de descanso diario) no supere la jornada máxima anual. Los convenios regularán como se realiza temporalmente tal adaptación y la de los salarios actualmente establecidos.

d) Si no fuese posible inicialmente la reducción del número de guardias, las partes podrán acordar la realización de horas suplementarias y/o de horas extraordinarias en cómputo anual al amparo de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, compensadas al valor de hora ordinaria.

Las partes analizarán a través del Observatorio Sectorial previsto en este convenio las retribuciones fijadas en los convenios para los turnos de emergencia con la finalidad de unificar criterios y evitar litigiosidad individual en esta materia.

Igualmente impulsarán la adaptación de los actuales sistemas de jornada a lo previsto en este acuerdo y su financiación en los concursos públicos de adjudicación de la prestación del servicio de transporte de enfermos/as y accidentados.