

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana, per als anys 2018-2023 (80000715012008). [2019/7592]

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana, per als anys 2018-2023, firmat per la comissió negociadora integrada pels representants de la part empresarial, a través de l'Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA), i per la representació dels treballadors, a través de la Federació de Serveis Públics d'UGT-País Valencià, la Federació de Serveis a la ciutadania de CCOO del País Valencià, i la Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF), i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis i Acords Col·lectius de Treball i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de juliol de 2019.– El subdirector General de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana, per als anys 2018-2023

DISPOSICIÓ PRELIMINAR

En funció de la legitimació i la capacitat legal reconeguda mútuament per les parts, s'acorda aquest segon conveni col·lectiu de transport sanitari en l'àmbit de la Comunitat Autònoma Valenciana, subscrit per ACVEA, UGT, CCOO i CSIF, designant als efectes legals pertinents com a domicili de les parts els següents:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Avinguda Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (València)

Federació de Serveis Públics d'UGT-País Valencià

C/ Arquitecte Mora, núm. 7-2, 46001 València

Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO del País Valencià

Plaça Nàpols i Sicília, núm. 5-2n, 46003 València

Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF)

C/ Gibraltar, núm. 11, 46006 València

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2018 - 2023 (80000715012008). [2019/7592]

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2018-2023, firmado por la comisión negociadora integrada por los representantes de la parte empresarial, a través de la Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA), y por la representación de los trabajadores, a través de la Federación de Servicios Públicos de UGT-País Valenciano, la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencia, y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de julio de 2019.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2018 - 2023

DISPOSICIÓ PRELIMINAR

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este Segundo Convenio colectivo de Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma Valenciana, suscrito por ACVEA, UGT, CCOO y CSIF, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Avenida Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (Valencia)

Federación de Servicios Públicos de UGT-País Valenciano

C/ Arquitecto Mora, núm. 7-2 46001 València.

Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencia

Plaza Nápoles y Sicilia, núm. 5-2º, 46003 València

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF),

Calle Gibraltar 11, 46006 València

CAPÍTOL I

*Disposicions generals**Article 1. Àmbit funcional*

Aquest conveni serà aplicable als treballadors i empreses dedicades al transport sanitari terrestre, de malalts i/o accidentats, així com el transport d'òrgans, sang, mostres biològiques i equips mèdics.

Aquest conveni serà aplicable a totes les empreses del sector.

També s'aplicarà a aquelles empreses que, independentment de la seua activitat econòmica principal, resulten concessionàries o adjudicatàries dels dits serveis de transport, o bé els contracten o subcontracten amb els organismes o empreses corresponents.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni és d'àmbit autonòmic i afectarà els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional, situats en el territori de la Comunitat Autònoma Valenciana, encara que el domicili de l'empresa estiga ubicat fora d'aquesta.

Article 3. Àmbit personal

Aquest conveni serà aplicable a tots els treballadors que presten serveis en les empreses delimitades en els àmbits funcional i territorial, siga quina siga la seua categoria professional, amb l'única excepció del personal directiu a què es refereix l'article 2n del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març. Aquest personal és de lliure designació per l'empresa i la seua relació laboral es regirà pel seu contracte de treball i, si és el cas, per la normativa especial que els siga aplicable.

Les dues parts manifesten expressament la intenció de no pactar convenis col·lectius en àmbits inferiors al d'aquest conveni.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor a tots els efectes l'endemà de ser publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, sense perjudici del que expressament puga indicar el text d'aquest conveni, i especialment dels efectes econòmics que tindran efectes des de l'1 de juliol de 2018.

Els efectes d'aquest conveni s'estendran fins al 31 de desembre de 2023.

Aquest conveni quedarà automàticament denunciat quan finalitze.

No obstant el que s'ha dit més amunt, i per a evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas produiria una vegada acabada la vigència inicial del conveni o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuarà regint íntegrament, tant en el contingut normatiu com en l'obligacional, fins que siga substituït per un altre o deixe d'estar en vigor perquè el període d'ultraactivitat del conveni sense un nou text convencional ha finalitzat.

Article 5. Comissió negociadora del conveni

Finalitzat el termini de vigència del conveni, les parts hauran de constituir la nova comissió negociadora dins del mes següent a la finalització de la vigència en què s'hauran de reconèixer les parts i marcar un calendari de reunions.

Article 6. Ultraactivitat del conveni

La ultraactivitat d'aquest conveni durarà fins que siga substituït per un altre conveni.

*Article 7. Condicions més beneficioses**A. Garantia personal*

Totes les condicions econòmiques i de qualsevol índole contingudes en aquest conveni tenen la consideració de mínimes.

Per tant, els pactes, les clàusules i les condicions vigents en qualsevol contracte, considerats globalment i que en el còmput anual impliquen condicions més beneficioses per al treballador o grup de treballadors en relació amb els que s'estableixen, subsistirán com a garantia personal de qui els gaudisca.

B. Compensació i absorció

CAPÍTULO I

*Disposiciones generales**Artículo 1. Ámbito funcional*

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector.

También se aplicará a aquellas empresas que, independientemente de su actividad económica principal resulten concesionarias o adjudicatarias de dichos servicios de transporte, o bien contraten o subcontracten su realización con los organismos o empresas correspondientes.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio es de ámbito autonómico y afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la Comunidad Autónoma Valenciana, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 2º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Ambas partes manifiestan expresamente su intención de no pactar convenios colectivos en ámbitos inferiores al de este convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda indicar en el texto del presente convenio, y especialmente de los efectos económicos que tendrán efectos desde el 1 de julio de 2018.

Los efectos de este convenio se extenderán hasta el 31 de diciembre de 2023.

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, o deje de estar en vigor por finalizar el periodo de ultra actividad del convenio sin un nuevo texto convencional.

Artículo 5. Comisión negociadora del convenio

Finalizado el plazo de vigencia del convenio las partes deberán constituir la nueva comisión negociadora dentro del mes siguiente a la finalización de su vigencia, reconociéndose las partes y marcando un calendario de reuniones.

Artículo 6. Ultra actividad del convenio

La ultra actividad de este convenio será hasta que sea sustituido por otro convenio

*Artículo 7. condiciones más beneficiosas**A. Garantía personal*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas.

Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

B. Compensación y absorción.

Els complements personals pactats en els convenis d'empresa i autonòmic anteriors no seran compensables ni absorbibles.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de l'aplicació pràctica, seran considerades globalment. En el cas que l'autoritat administrativa o judicial competent, en l'ús de les seues facultats, no homologue algun dels seus articles o part del seu contingut, aquest conveni quedarà nul i sense cap eficàcia, i s'haurà de procedir a la reconsideració del contingut total, llevat que el contingut del dit article o articles no tinga un contingut econòmic; en aquest cas, es revisaran només els articles rebutjats.

Article 9. Inaplicació de les condicions establides en el conveni

Els acords d'inaplicació de les condicions establides en aquest conveni a l'empara del que disposa l'Estatut dels Treballadors hauran de notificar-se a la comissió paritària del conveni.

L'acord aconseguit per les empreses que apliquen aquest conveni i els representants legals dels treballadors haurà de ser comunicat a la comissió paritària del conveni en un termini màxim de 15 dies des que és aprovat, i quedarà invalidat si no es compleix aquest requisit.

L'acord contindrà una clàusula que limitarà l'aplicació temporal.

Si no s'aconsegueix cap acord, qualsevol de les parts podrà acudir a la comissió paritària del conveni, que mediarà entre les parts segons el que estableixen les funcions de la comissió paritària.

En cas de discrepància entre les parts de la comissió paritària, les parts acorden ajustar-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors i l'Acord de solució extrajudicial de conflictes col·lectius vigent (DOGV 08.07.2010), de manera que qualsevol de les parts pot acudir, si ho estima oportú, al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. Les parts acorden que, en cas de no arribar a un acord en seu de mediació, s'hauran de sotmetre a arbitratge vinculant davant de l'esmentat Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Els representants legals dels treballadors, així com els representants sindicals, estan obligats a tractar i mantindre en l'absoluta reserva la informació rebuda i les dades a què ha tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors i a observar sigil professional.

Article 10. Articulació de la negociació col·lectiva. Regulació subsidiària i modificacions normatives

En tot el que no estiga previst en aquest conveni, caldrà ajustar-se al que preveu el conveni col·lectiu estatal per a les empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància i per la normativa vigent en cada moment.

Si durant la vigència d'aquest conveni s'estableix una normativa nova o modificacions que afecten qualsevol de les matèries regulades en el conveni, les parts signants, a petició de qualsevol de les dues, es reuniran a fi d'analitzar les conseqüències i les repercussions que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni i, si és el cas, hauran d'adaptar-les per tal de mantindre l'equilibri del conjunt existent amb anterioritat a les dites variacions.

CAPÍTOL II

Organització del treball, productivitat, qualitat i eficiència

Article 11. Facultats organitzatives del treball

L'organització del treball en els establiments, centres de treball o dependències de les empreses és facultat de la direcció, d'acord amb el que es preveu legalment i convencionalment.

Article 12. Rendiments productius

Les empreses podran implantar els sistemes de mesurament del treball i dels nivells de rendiment i productivitat dels seus treballadors que estimen convenients, de conformitat amb els mètodes objectius internacionalment admesos, amb una negociació prèvia amb els representants dels treballadors de les empreses. En aquests casos, els treballadors hauran d'adaptar-se a la productivitat establida objectivament.

Aquellos complementos personales pactados en los convenios de empresa y autonómico anteriores no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán solo los artículos rechazados.

Artículo 9. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio

Los acuerdos de inaplicación de las condiciones establecidas en este convenio al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores deberán notificarse a la Comisión Paritaria del convenio.

El acuerdo alcanzado por las empresas que apliquen el presente convenio y los representantes legales de los trabajadores deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo máximo de 15 días desde su aprobación, quedando invalidado si no se cumpliera este requisito.

El acuerdo, contendrá una cláusula que limitará la aplicación temporal del mismo.

De no alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la comisión paritaria del convenio que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de la comisión paritaria.

En caso de discrepancia entre las partes de la Comisión Paritaria, las partes acuerdan ajustarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOGV 08.07.2010) pudiendo acudir cualquiera de las partes, si lo estima oportuno, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana. Las partes acuerdan que, en caso de no alcanzar un acuerdo en sede de mediación, se someterán a arbitraje vinculante ante el citado Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la absoluta reserva la información recibida y los datos a que ha tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando sigilo profesional.

Artículo 10. Articulación de la negociación colectiva. Regulación subsidiaria y modificaciones normativas

En todo lo no contemplado en este convenio, se estará a lo previsto por el convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y por la normativa vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Artículo 11. Facultades organizativas del trabajo

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12. Rendimientos productivos

Las empresas podrán, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relació amb la qualitat del servei prestat, el treballador s'haurà d'ajustar igualment a les instruccions que l'empresa indique en l'exercici regular de les seues facultats directives, i es considerarà que el tipus d'activitat que es desenvolupa en el sector i en les seues empreses depén en gran manera de la captació i el manteniment del nombre més gran de clients possible. A aquests efectes, es fomentarà la formació en tècniques de qualitat per part de les empreses.

CAPÍTOL III

Sistema de classificació professional

Article 13. Classificació professional

La classificació professional del personal consignada en aquest conveni col·lectiu és merament enunciativa i no implica que s'hagen de tindre previstos tots els grups professionals i dins de les divisions orgàniques i funcionals, ni que s'hagen de tindre previstes aquestes si les necessitats i el volum de les empreses no ho requereixen, sempre que les funcions que figuren per a cada una no es desenvolupen en l'empresa.

Article 14. Grups professionals

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu s'estructura basant-se en els grups professionals següents, en atenció a les funcions primordials que duen a terme:

- Grup A. Personal superior i tècnic.
- Grup B. Personal administratiu i informàtic.
- Grup C. Personal d'explotació.

a) Definició del grup professional Grup A. Personal superior i tècnic i descripció de les seues funcions

El grup professional A comprén els qui, en possessió de grau universitari, o titulacions anteriors equivalents, o els qui sense titulació acrediten preparació derivada de la pràctica continuada, han sigut contractats per a exercir funcions i responsabilitats sobre organització, explotació, administració, etc. en l'àmbit de l'empresa. S'exceptua d'aquest grup el personal que haja d'estar enquadrat en els grups professionals B o C amb independència de la titulació habilitant. El constitueixen les categories professionals següents:

– Director/a d'àrea: és qui, en els serveis centrals de l'empresa, està al capdavant d'un dels departaments o àrees específiques en què es puga estructurar aquesta i depén directament de la direcció de l'empresa.

– Metge/essa: és qui exerceix funcions o treballs corresponents a la seua titulació acadèmica i professional.

– Tècnic/a superior: és el personal que, en possessió d'un títol expedid per una escola tècnica superior o facultat universitària, exerceix dins de l'empresa amb responsabilitat directa les funcions pròpies de la seua professió, amb independència que tinga personal subordinat o no i duga a terme, de manera habitual, funcions directives o no.

– Tècnic/a mitjà: és el personal que, en possessió d'un títol expedid per les escoles tècniques de grau mitjà, exerceix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seua professió, independentment de que tinga personal a càrrec seu o no i exercisca funcions directives o no.

– Diplomada/da: és el personal que, amb un diploma expedid per centres docents oficialment reconeguts o homologats, que no requereixca les condicions exigibles per les escoles tècniques o per les facultats universitàries, du a terme, dins de les empreses, funcions tècniques i específiques per a les que ha sigut contractat en virtut del seu diploma, tinga personal sota la seua dependència o no.

– Infermer/a: es comprén en aquesta categoria a qui, amb el títol oficial habilitant corresponent (ATS, DUE o equivalent), realitza els treballs propis de la seua professió.

b) Definició del grup professional Grup B. Administratiu i informàtic i descripció de les seues funcions

El grup professional B de personal administratiu comprén als qui, sota les directrius de la direcció de l'empresa i amb els mitjans operatius i informàtics que aquesta li assigne, executen de manera habitual les funcions pròpies de l'administració de l'empresa en l'àmbit d'aquesta. El componen les categories professionals següents:

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos, se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 13. Clasificación profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo 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 previstas estas 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 empresa.

Artículo 14. Grupos profesionales

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

- Grupo A. Personal superior y técnico.
- Grupo B. Personal administrativo e informático.
- Grupo C. Personal de explotación.

a) Definición del grupo profesional grupo A, personal superior y técnico y descripción de sus funciones.

El grupo profesional A comprende quienes, en posesión de grado universitario, o titulaciones anteriores equivalentes, 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, etc., en el ámbito de la empresa. Se exceptúa de este grupo el personal que deba estar encuadrado en los grupos profesionales B o C con independencia de la titulación habilitante. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

– 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 pueda estructurar esta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

– Médico: es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

– 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, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejerce o no funciones directivas.

– Diplomado/a: es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera 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.

– Enfermero/a: se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial habilitante (ATS, DUE o equivalente), realiza los trabajos propios de su profesión.

b) Definición del grupo profesional grupo B, administrativo e informático y descripción de sus funciones

El grupo profesional B, de personal administrativo comprende a quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que esta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

– Cap administratiu/iva: és el responsable immediat del personal operatiu que tinga a càrrec seu.

– Oficial/a administratiu/iva: pertanyen a aquesta categoria aquells qui, amb la titulació corresponent, o amb cinc anys d'experiència en un càrrec equivalent, facen normalment els treballs administratius.

– Auxiliar administratiu/iva: és l'empleat qui, amb la titulació corresponent, realitza els treballs administratius d'acord amb la seua categoria.

– Aspirant administratiu/iva: és el personal de setze anys que, sense formació professional, dins dels terminis i en els termes legals establits, compatibilitza treball i estudi o formació específica, i adquireix els coneixements necessaris per a exercir un ofici o lloc de treball del grup professional administratiu.

– Telefonista: aquesta categoria comprén el personal que, en les diverses dependències de l'empresa, tinga assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior o amb l'exterior, que pren i transmet els encàrrecs i els avisos que rep, atén i classifica segons les àrees i els tipus de serveis les telefonades que es reben. Podrà igualment tindre assignades funcions complementàries de recepció o administratives, compatibles amb la seua tasca professional.

– Ordenança: és el personal la missió del qual consisteix a efectuar els encàrrecs de qualsevol tipus que li encomanen, com distribuir correspondència, fer tasques de missatgeria, etc., per part de la direcció de l'empresa, o bé pels caps administratius i encarregats operatius, i col·laborar en funcions auxiliars, administratives principalment, com l'arxiu de documents, en la mesura que se li adjudiquen.

El subgrup professional de personal d'informàtica comprén els qui executen de manera habitual les funcions pròpies de sistemes d'informació i organització. El componen les categories professionals següents:

– Analista de processament de dades: és el personal que verifica anàlisis orgàniques d'operacions complexes per a obtindre-hi una solució mecanitzada, que es refereix a cadenes d'operacions que s'han de continuar, documents que cal obtindre, disseny de documents, tractament de fitxers i definició del tractament i l'elaboració completa dels expedients tècnics d'aplicacions complexes fins que estiguen acabats.

– Programador/a: és el personal que estudia els processos complexos predefinits, confecciona organigrames detallats del tractament, redacta programes en el llenguatge de programació que se li indica i confecciona proves d'assaig, posa a punt els programes, en completa expedients tècnics i documenta el manual de consola.

– Operador/a: és qui manipula i controla ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Ha de saber detectar i resoldre problemes operatius i definir-los com a errors d'operació o de màquina.

c) Definició del grup professional grup C. Personal d'explotació i les seues categories professionals

El grup professional C de personal d'explotació es compon pels qui, sota la direcció del personal superior i tècnic, executen els diversos treballs i tasques propis de l'explotació i el funcionament correcte dels establiments o centres de treball de les empreses i que li són encomanats en consonància amb l'ofici o els coneixements específics. El componen les categories professionals següents:

– Cap d'equip: és el responsable immediat del personal d'explotació que tinga a càrrec seu.

– Cap de tràfic: és qui té a càrrec seu planificar i supervisar els moviments dels vehicles de l'empresa, així com la recepció de telefonades i captació i generació de serveis.

– TES conductor/a: és l'empleat que és contractat per a conduir els vehicles d'assistència sanitària, que ha d'estar en possessió del permís de conduir corresponent i una titulació suficient (RD 836/2012). Farà les tasques pròpies de la seua professió relacionades amb el malalt i/o accidentat necessàries per a la prestació correcta del servei, així com les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloses la neteja i el manteniment bàsic. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació, certificació o permís de conduir que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei en les condicions establides en l'article 33.5.d d'aquest conveni col·lectiu.

– Jefe/a Administrativo: es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

– Oficial administrativo: pertenecen a esta categoría aquellos que, con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

– Auxiliar administrativo: es el empleado que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría.

– Aspirante administrativo: es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizado trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

– Telefonista: comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando 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 o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

– Ordenanza: es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados 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 de información y organización. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

– 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: 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: 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.

c) Definición del grupo profesional grupo C, personal de explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional C de personal de explotación se compone por quienes, bajo la dirección del personal superior y técnico, ejecutan los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

– Jefe/a de equipo: es el responsable inmediato del personal de explotación que tenga a su cargo.

– Jefe/a de tráfico: es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa, así como la recepción de llamadas y captación y generación de servicios.

– TES conductor: es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y titulación suficiente (RD 836/2012). Realizará las tareas propias de su profesión relacionadas con el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio, así como las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación, certificación o carnet de conducir que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, en las condiciones establecidas en el artículo 33.5.d del presente convenio colectivo.

– TES ajudant/a conductor/a: tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i el seguiment del pacient, i farà les tasques pròpies de la seua professió relacionades amb el malalt i/o accidentat necessàries per a la prestació correcta del servei, així com les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloses la neteja i el manteniment bàsic, i haurà d'estar en possessió del permís de conduir corresponent i la titulació suficient (RD 836/2012). Les tasques de conducció no podran sobrepassar el 50 % de la jornada en còmput anual mentre tinguen la retribució com a ajudants. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació, certificació o permís de conduir que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei en les condicions establides en l'article 33.5.d d'aquest conveni. Aquesta formació s'adequarà a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

– TES portalliteres: tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i el seguiment del pacient, farà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloses la neteja i el manteniment bàsic, i amb el malalt i/o accidentat necessàries per a la prestació correcta del servei.

– Cap de taller: aquesta categoria inclou als qui, amb la capacitat tècnica precisa, tenen a càrrec seu la direcció d'un taller, i ordenen i vigilen els treballs que s'hi fan.

– Mecànic/a: es classifiquen en aquesta categoria els qui, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb una pràctica extensa en l'activitat, facen els treballs de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

– Ajudant/a de mecànic/a: s'inclou en aquesta categoria qui, amb coneixements generals sobre l'ofici, pot col·laborar amb el mecànic en els treballs que aquest faça.

– Xapista: es classifiquen en aquesta categoria els qui, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb pràctica extensa en l'activitat, facen els treballs de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

– Pintor/a: es classifiquen en aquesta categoria els qui, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb pràctica extensa en l'activitat, facen els treballs de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

– Personal de neteja: és el personal encarregat de la neteja general del centre de treball o l'establiment, així com del manteniment de la higiene i la salubritat de les instal·lacions i els serveis d'ús públic.

– Treballador/a en formació: és el personal de setze anys o més que, sense formació professional específica, dins dels terminis i en els termes legals establits, compatibilitza treball i estudi o formació específica, i adquireix els coneixements necessaris per a exercir un ofici o lloc de treball del grup professional administratiu d'explotació. Si supera el període de formació i continua en l'empresa, aquest personal tindrà la categoria professional que li corresponga per la formació requerida.

Article 15. Mesures de flexibilitat interna. Mobilitat funcional

A fi d'afavorir una posició competitiva millor en el mercat de les empreses afectades per aquest conveni, així com per a possibilitar una resposta millor a les exigències de la demanda i l'estabilitat en l'ocupació, s'acorden les mesures següents:

La mobilitat funcional en el si de l'empresa que s'efectuarà sense perjudici dels drets econòmics i professionals del treballador i no tindrà més limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional. S'entendrà per grup professional el que agrupe unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha raons tècniques i organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a atendre-les. En el cas de comanda de funcions, aquesta haurà d'estar justificada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.

– TES ayudante conductor: tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas propias de su profesión relacionadas con el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio, así como las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y titulación suficiente (RD 836/2012). Las tareas de conducción no podrán sobrepassar el 50 por 100 de la jornada en cómputo anual mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación, certificación o carnet de conducir que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, en las condiciones establecidas en el artículo 33.5.d del presente convenio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación

– TES camillero: tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

– Jefe/a de taller: esta categoría incluye a los 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.

– Mecánico: se clasifican en esta categoría los 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 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 este realice.

– Chapista: se clasifican en esta categoría los 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, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

– Pintor: se clasifican en esta categoría los 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, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

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

Trabajador en formación. Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación. De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

Artículo 15. Medidas de flexibilidad interna. Movilidad funcional

Al objeto de favorecer una mejor posición competitiva en el mercado de las empresas afectadas por el presente convenio, así como para posibilitar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

L'empresari haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'haurà d'efectuar sense detriment de la dignitat de treballador i sense perjudici de la seua formació i promoció professional, i tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que execute efectivament, llevat dels casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es podran invocar les causes de l'acomiadament per ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es fan funcions superiors a les del grup professional per un període superior a quatre mesos durant un any o a sis durant dos anys, qualsevol treballador interessat podrà reclamar la cobertura de la vacant corresponent.

El Pla de millora en la qualitat del servei d'ambulàncies i la igualtat de formació professional del personal del mateix grup professional tenen conseqüència immediata expressa en la mobilitat funcional per a la prestació de serveis indistintament en les unitats de transport de tipus A1, A2, B i C.

Els canvis que es produïsquen de lloc de treball es duran a terme, en tot cas, respectant la normativa general en matèria de modificació substancial de les condicions de treball.

Les empreses no podran condicionar la mobilitat funcional establida en el paràgraf anterior a qüestions ideològiques, de sexe, religió, raça o filiació política o sindical; igualment, respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuais, que només posseïran les limitacions que, quant a la modalitat contractual, s'hagen establert legalment.

De la mateixa manera, les empreses no podran utilitzar aquesta eina d'organització del treball com a mesura accessòria o substitutiva del règim disciplinari establert en aquest conveni col·lectiu.

A més dels supòsits previstos en la llei, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per als treballadors que pateixen algun tipus de malaltia que els inhabilita per a desenvolupar el seu lloc de treball, i que no poden, per qualsevol motiu, obtenir la incapacitat laboral, perquè puguen ser assignats a qualsevol altre lloc de treball dels que hi ha en l'empresa. Per als dits casos serà necessari l'informe mèdic que declare si és apte o no per a realitzar els treballs específics de la seua categoria. El dit informe serà comunicat als representants legals, sempre que no hi haja oposició del treballador, que s'haurà d'incorporar al seu nou lloc en el termini improrrogable de tres dies.

De la mateixa manera, s'autoritza expressament la mobilitat funcional en els termes que preveu aquest conveni per als casos de privació del permís de conduir per suspensió administrativa o penal que impedisca l'exercici adequat del lloc de treball.

El canvi de lloc no comportarà canvi de grup professional i es conservaran el salari base i els complements salarials de naturalesa personal durant els tres mesos següents a la incorporació, transcorreguts els quals, si persisteix en el lloc de treball, passaria a percebre les retribucions corresponents a aquesta categoria.

Article 16. Treballs de categoria professional superior

Per qüestions d'una organització millor, les empreses podran destinar els treballadors a fer comeses i tasques pròpies d'una categoria professional superior a la del grup professional a què pertanyen.

La realització de funcions o tasques superiors a les del treballador, per un període de quatre mesos durant un any o sis mesos durant dos, permetrà al treballador sol·licitar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a aquestes funcions i tasques desenvolupades, si a això no obsta el que disposa el conveni col·lectiu aplicable. La diferència salarial corresponent s'abonarà des del primer dia.

Article 17. Treballs de categoria professional inferior

Si, per necessitats peremptòries o urgents de l'activitat, l'empresa precisa destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, i haurà de mantindre-li, en tot cas, la retribució i la resta de drets inherents a la seua categoria professional i comunicar-ho, quan procedisca, a la representació legal dels treballadors en l'empresa.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos que encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis durante dos años, cualquier trabajador interesado podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente.

El Plan de mejora en la Calidad del Servicio de Ambulancias, y la igualdad de formación profesional del personal del mismo Grupo Profesional, tiene consecuencia inmediata la expresa movilidad funcional para la prestación de servicios indistintamente en las unidades de Transporte de tipo A1, A2, B y C.

Los cambios que se produzcan de puesto de trabajo, se realizarán en todo caso respetando la normativa general en materia de modificación substancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas no podrán condicionar la movilidad funcional establecida en el párrafo anterior a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiació 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 temporales o eventuales, que solo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

De igual forma, las Empresas no podrán utilizar esta herramienta de organización del trabajo como medida accesoría o substitutiva del régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as 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 cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

De igual forma se autoriza expresamente la movilidad funcional en los términos previstos en este convenio para los casos de privación del permiso de conducir por suspensión administrativa o penal del mismo que impida el desempeño adecuado de su puesto de trabajo.

El cambio de puesto no conllevará cambio de grupo profesional, conservando su salario base y complementos salariales de naturaleza personal durante los tres meses siguientes a su incorporación, transcurrido el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Artículo 16. Trabajos de categoría profesional superior

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de cuatro meses durante un año o seis meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 17. Trabajos de categoría profesional inferior

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Article 18. Polivalència funcional

Hi haurà polivalència funcional quan un treballador exercisca un lloc de treball que comporte funcions i tasques pròpies de més d'una categoria professional.

En tals casos, correspondrà atorgar al treballador la categoria professional i les retribucions les funcions de la qual siguen prevalents en relació a les funcions restants complementàries concurrents en el seu lloc de treball, amb independència que pertanguen a categories professionals diferents de la seua.

Article 19. Promoció laboral i ascensos

Els portalliteres que estiguen en possessió del permís de conduir B o C i la titulació suficient (RD 836/2012), promocionaran a la categoria de TES ajudant conductor abans de 30.06.2019.

Amb independència de la facultat de contractació de nous treballadors que, en tot cas, haurà d'efectuar-se per les empreses de conformitat amb el que estableix aquest conveni col·lectiu, s'estableix un doble sistema d'ascens professional dins de les empreses, en concret:

A) Per mitjà de lliure designació de la direcció de l'empresa.

B) Per concurs/oposició o avaluació objectiva de capacitats professionals i mèrits.

En àmbits inferiors de negociació col·lectiva s'especificarà quin sistema serà el aplicable i, si en són diversos, per a quins grups professionals i categories es podrà utilitzar cada sistema.

Serà facultat de la representació dels treballadors rebre informació de les promocions i els ascensos que s'efectuen en l'àmbit de l'empresa, així com ser informats, amb caràcter previ, en cas que es convoque qualsevol concurs/oposició.

En el sistema de concurs/oposició i en l'avaluació objectiva, les empreses, en la confecció del sistema de còmput o puntuació, tindran en compte les circumstàncies objectives següents: antiguitat del treballador en l'empresa, titulació adequada i puntuació, coneixement del lloc de treball a què s'aspira, historial professional i valoració de l'activitat professional per qui corresponga, exercici ocasional de les funcions del grup o la categoria en qüestió i puntuació en proves que s'hagen de superar.

Les empreses que l'interessen podran substituir el concurs/oposició o l'avaluació objectiva per un sistema d'avaluació de capacitació professional continuada, seguida a partir dels cursos oportuns de formació contínua i ocupacional.

Es garantirà en qualsevol cas la igualtat d'oportunitats a l'accés als cursos de formació quan les empreses utilitzen el sistema d'avaluació continuada.

Les empreses no podran condicionar la promoció dels treballadors a qüestions ideològiques, de sexe, religió, raça o filiació política o sindical; igualment, respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuais, que només posseiran les limitacions que, quant a la modalitat contractual, s'hagen establert legalment.

Els llocs de treball que hagen de ser ocupats per personal l'exercici professional dels quals comporte funcions de comandament i de confiança especial, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de les empreses, s'hauran de cobrir per mitjà del sistema de lliure designació.

CAPÍTOL IV
Contractació

Secció primera
 Condicions d'ingrés

Article 20. Condicions generals d'ingrés del personal

En els centres de treball i els establiments de nova creació i en els que amplien les instal·lacions i organitzen nous serveis es cobriran els nous llocs de treball que es creen per lliure contractació de les empreses, d'acord amb les normes del conveni col·lectiu general per a les empreses de transport en ambulància i els modes de contractació previstos en la llei.

La contractació de treballadors s'haurà d'ajustar a les normes legals generals sobre col·locació i ocupació vigents en cada moment, i a les específiques que figuren a continuació, de manera que les empreses s'hauran de comprometre a la utilització dels diversos modes de con-

Artículo 18. Polivalencia funcional

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 19. Promoción laboral y ascensos

Los camilleros que estén en posesión del correspondiente permiso de conducir B o C y titulación suficiente (RD 836/2012), promocionarán a la categoría de TES ayudante conductor antes de 30.06.2019.

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

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

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

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y, de ser varios, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar cada sistema.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, 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 del trabajador 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 su puntuación y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán substituir el concurso/oposición o la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

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

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiació 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 temporales o eventuales, que solo 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 funciones de mando y de especial confianza, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

CAPÍTULO IV
Contratación

Sección primera
 Condiciones de ingreso

Artículo 20. 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 las empresas, de acuerdo con las normas del Convenio Colectivo General para las Empresas de Transporte en Ambulancia, y los modos de contratación previstos en la Ley.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales existentes sobre 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 contra-

tractació laboral previstos en la llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes.

Article 21. Període de prova

Tot ingrés laboral es considerarà efectuat a títol de prova, d'acord amb l'escala màxima següent, corresponent a la classificació del personal efectuada en diferents grups professionals:

– Personal superior i tècnic: sis mesos.

– Personal administratiu i d'explotació: dos mesos en contractes de durada igual o superior a un any, d'un mes per a contractes de durada inferior.

Aquest període de prova no serà exigible en les contractacions conseqüents per a la mateixa categoria professional, perquè ja s'ha superat, i aquest període de prova computa a tots els efectes laborals i d'antiguitat.

Article 22. Del contracte de treball

Els contractes de treball, siga la modalitat que siga, hauran de formalitzar-se per escrit, en un model oficial, si n'hi ha, i cada una de les parts signants es quedarà amb un exemplar, de conformitat amb la legislació vigent.

Els treballadors que tinguen un termini o terme màxim establert per la modalitat del contracte formalitzat que haja transcorregut o s'haja esgotat i continuen desenvolupant activitats laborals sense interrupció en la mateixa empresa i lloc de treball adquiriran automàticament la condició de fixos en l'empresa, subjectes a una relació laboral indefinida, llevat que la concatenació de contractes temporals estiga permesa per la llei.

Article 23. Subrogació del contracte amb l'Administració

Atés que es tracta d'una matèria reservada al conveni col·lectiu estatal, les parts es remeten expressament a la regulació prevista en aquest en cada moment. En el moment en què es signa aquest conveni, la regulació és la que s'indica a continuació, però en el cas que aquesta patisca qualsevol modificació, la comissió paritària es reunirà per a actualitzar aquest text.

Quan una empresa perda l'adjudicació dels serveis concertats per concurs públic de gestió de serveis públics, per resolució o terminació del contracte amb l'Administració, o terminació de contracte amb entitats privades, i no decidisca assumir la plantilla conformement a l'apartat E perquè manté activitat suficient per a garantir l'ocupació efectiva de la plantilla assumida, la nova empresa adjudicatària o contractista estarà obligada a subrogar-se en els contractes laborals dels treballadors que prestaven aquest servei, i hauran de respectar en tot cas la modalitat de contractació que tenien, els drets i les obligacions de què hagen gaudit en els sis mesos anteriors a l'adjudicació en l'empresa substituïda, sempre que aquests provinguin de pactes i acords lícits que es posen en coneixement, que s'hauran d'aportar a l'empresa adjudicatària, juntament amb la documentació pertinent:

Si entre el cessament de l'empresa que prestava el servei i l'adjudicació definitiva d'aquest entrara de manera provisional una altra empresa a prestar el servei, aquesta també estarà obligada a la subrogació del personal en els termes regulats en aquest article amb independència del temps de durada.

La subrogació es produirà sempre que les parts complisquen els requisits formals establerts en aquest article del conveni, per la finalització, la pèrdua, la rescissió o la cessió de l'empresa adjudicatària entre persones físiques o jurídiques que duguen a terme l'activitat, i l'empresa que entre haurà de respectar els drets i obligacions de què gaudien amb l'empresa substituïda. En el terme 'empresa' es troben expressament inclosos les unions temporals d'empresa (UTE), legalment constituïdes per a contractar amb l'Administració.

a) Aquesta subrogació de personal es produirà únicament i exclusivament respecte als treballadors següents:

1. Personal en actiu, amb una antiguitat mínima en el servei objecte del contracte dels últims sis mesos anteriors a l'inici del servei per l'empresa adjudicatària, siga la modalitat del seu contracte de treball que siga, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de sis mesos, hagen treballat en una altra activitat. S'utilitzarà el contracte d'obra i servei per a cobrir les necessitats de contractació del període

tació laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 21. Período de prueba

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

– Personal superior y técnico, seis meses.

– Personal administrativo y de explotación, dos meses, en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Este periodo de prueba no será exigible en las siguientes contrataciones para la misma categoría profesional, por haber sido ya superado, computando este periodo de prueba a todos los efectos laborales y de antigüedad.

Artículo 22. Del contrato de trabajo

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

Aquellos trabajadores, 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.

Artículo 23. Subrogación del contrato con la administración

Dado que se trata de una materia reservada al Convenio Colectivo Estatal, las partes se remiten expresamente a la regulación contemplada en el mismo en cada momento. En el momento de firma del presente convenio, la regulación es la que se indica a continuación, pero en caso de que esta sufra cualquier modificación, la Comisión Paritaria se reunirá para actualizar el presente texto.

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 con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apartado E, por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

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, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, 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 con la empresa sustituida. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituídas para contratar con la Administración.

a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

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, 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

exempt de l'obligació de subrogar, excepte per als casos en què procedisca el contracte d'interinitat.

2. Personal amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de l'inici del servei per l'empresa adjudicatària, hi tinguen una antiguitat mínima de sis mesos i es troben malalts, accidentats, en excedència, vacances, permís, descans setmanal o descans maternal.

3. Personal de nou ingrés que per exigències del client s'hagen incorporat a l'activitat com a conseqüència d'una ampliació en els sis mesos anteriors a la nova adjudicació.

4. Personal amb contracte d'interinitat que substituïsquen algun dels treballadors mencionats en l'apartat 2, amb independència de l'antiguitat i mentre dure el contracte.

5. Personal que substituïsquen a altres que es jubilen després d'haver complert 64 anys en els sis últims mesos anteriors a l'inici del servei per l'empresa adjudicatària i hi tinguen una antiguitat mínima dels sis mesos anteriors a la jubilació, en els termes i condicions del Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

6. No obstant això, queden exclosos de l'aplicació d'aquesta clàusula de subrogació els empleats que siguen directius de l'empresa, així com els units per vincles de consanguinitat i afinitat, llevat que acrediten l'existència d'una relació contractual.

b) Tots els supòsits previstos anteriorment els haurà d'acreditar de manera fefaent i amb documentació l'empresa cessant a l'adjudicatària, a la plantilla i als representants d'aquests, per mitjà dels documents que es detallen en l'apartat I, en el termini de 15 dies hàbils, comptats des que l'empresa adjudicatària ho requerisca de manera fefaent a l'empresa cessionària, sempre que es tracte de documents que ja s'hagen emés o que s'haurien d'haver emés.

Als efectes de l'acreditació entre l'empresa cessant i l'empresa adjudicatària, s'aclareix que es consideraran mitjans fefaents de comunicació els següents: enviament de la documentació per conducte notarial, per mitjà de fax, telegrama o mètode equivalent que deixe constància del contingut.

c) El personal que no hagen tingut les vacances reglamentàries en produir-se la subrogació en gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que li corresponga, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'empresa cessant, que haurà d'efectuar-ho en la liquidació corresponent.

d) L'aplicació d'aquest article serà de compliment obligatori per a les parts a què vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballadors. No obstant això, per acord mutu de la cessant i els treballadors, aquests podran romandre en l'antiga empresa adjudicatària. En aquest cas, la cessant no podrà cedir a cap altre treballador que no treballara en l'activitat objecte del contracte si la cessionària no ho accepta.

e) En el cas que la comunicació no es produïska en el termini indefectible marcat, s'entendrà que l'empresa opta per l'assumpció del personal laboral, i ocorrerà igual per a les dades i/o la relació de personal que es comuniquen després del termini establert.

f) La subrogació efectiva es produirà en el moment en què la nova adjudicatària comence a prestar serveis i no abans, i serà la relació laboral anterior en aquell moment de la responsabilitat exclusiva de la cessant.

g) L'empresa cessant respondrà de les conseqüències derivades de la falsedat o la inexactitud manifesta que la informació facilitada pugua produir a l'empresa adjudicatària, sense perjudici de la reversió a aquesta del personal subrogat indegudament.

h) Els membres del comitè d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals podran optar, en tot cas, entre romandre en la seua empresa o subrogar-se en l'empresa adjudicatària, llevat del supòsit que hagen sigut contractats expressament per obra o servei per al centre afectat per la subrogació, o que la subrogació afecte la totalitat de la plantilla.

i) L'empresa cessant haurà de facilitar a la nova adjudicatària els documents següents:

Certificació en què haurà de constar la part de la plantilla afectada per la subrogació, amb noms i cognoms, data de naixement, estat civil, document nacional d'identitat, número d'afiliació a la Seguretat Social,

del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

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 encuentren enfermos, accidentados, en excendencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

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

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

5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de estos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cessionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que 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.

c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cessionaria no lo aceptara.

e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comuniquen con posterioridad al plazo establecido.

f) 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.

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

h) Los miembros de Comité de Empresa, los delegados de personal y los delegados 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.

i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la

número de telèfon en el cas que haja sigut facilitat voluntàriament pel treballador, nombre de fills/es, naturalesa dels contractes de treball, i categoria professional (segons la classificació d'aquest conveni).

Original o fotocòpia compulsada dels sis últims rebuts de salaris de la plantilla afectada.

Fotocòpia compulsada dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels últims sis mesos, o els documents o suports corresponents que els substituïsquen legalment.

Relació de personal, especificant: Nom i cognoms, número d'afiliació a la Seguretat Social, número de telèfon en el cas que haja sigut facilitat voluntàriament pel treballador, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data del gaudi de les vacances. Si el treballador és representant legal dels treballadors, s'especificarà el període del mandat.

Fotocòpia compulsada dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

Original i fotocòpia compulsada dels títols habilitants per a l'exercici del lloc laboral.

Còpia dels documents degudament diligenciats per cada treballador afectat, en els quals es faça constar que aquest ha rebut de l'empresa cessant la liquidació de parts proporcionals i que no queda pendent cap quantitat. Aquests documents hauran d'estar en poder de la nova adjudicatària de manera fefaent en el termini de 15 dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària els requerisca fefaentment a l'empresa cessionària, o des del moment que s'emeten o s'haurien d'haver emés.

No faran falta les compulses si l'empresa adjudicatària accepta expressament la validesa de les còpies degudament segellades i signades per l'empresa ixent. A aquest efecte, l'empresa adjudicatària designarà una persona encarregada de la verificació d'originals i còpies. Si l'empresa adjudicatària, posteriorment, reclama l'aportació de les còpies compulsades, l'empresa ixent disposarà, a partir de la reclamació de l'empresa adjudicatària efectuada dins del termini establert, de 15 dies per a presentar-les.

Amb el mateix sentit de simplificació del procés i amb els mateixos requisits d'acceptació i comprovació, el lliurament dels rebuts salarials podran ser substituïts pel lliurament de llistats dels mateixos períodes que calga acreditar en els quals figuren les mateixes dades que en la nòmina.

j) L'empresa adjudicatària haurà d'indemnitzar l'empresa cessant per les despeses de formació del personal efectuades durant el contracte extingit i que estiguen degudament acreditades quan estiguen relacionades amb l'acreditació o la titulació professional exigida per l'Administració per a la prestació del servei.

Secció segona Tipus de contracte de treball

Article 24. Contractes formatius

En compliment del que disposa l'art. 28 del conveni col·lectiu estatal, s'estableix el compromís entre les parts per a la conversió d'aquest tipus de contractes en indefinits com a mesura que contribuïska a facilitar la inserció laboral dels qui han subscrit aquest tipus de contracte en el mercat de treball.

Article 25. Contracte a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial, tipificat en l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, és el que es concerta per a prestar servei durant un nombre d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com a habitual.

Article 26. Contractes de durada determinada

Els treballadors que, en un període de 30 mesos, hagen estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball o per a un de diferent amb la mateixa empresa o grup d'empreses, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes modalitats contractuals de durada determinada o de diferents, adquiriran la condició de treballadors fixos.

Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

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.

Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

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 podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

j) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

Sección segunda Tipos de contrato de trabajo

Artículo 24. Contratos formativos

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 28 del Convenio colectivo estatal se establece el compromiso entre las partes 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 25. 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 concerta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual.

Artículo 26. Contratos de duración determinada

Los trabajadores que en un periodo 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 trabajadores fijos.

El que estableix el paràgraf anterior també serà aplicable quan es produïsquen supòsits de successió o subrogació empresarial tal com es disposa legalment o convencionalment.

No és aplicable als contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals en el marc de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguem utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte dels contractes siga considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat, així com a qualsevol altra modalitat de contracte temporal que pugua ser excloua en el futur.

a) Contracte eventual regulat en l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors.

a.1) La durada màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos dins d'un període de 18 i, en cas de concertar-se per un termini inferior, podrà ser prorrogat mitjançant un acord de les parts, una sola vegada, sense que en cap cas es puguen superar els dotze mesos esmentats com a límit màxim acumulat.

a.2) Es podrà concertar aquest contracte per a atendre les vacances del personal, exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda de serveis encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa.

b) Contracte per obra o serveis determinats regulat en l'art. 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors.

b.1) A més dels continguts o objectes d'aquest tipus contractual, de caràcter general, i dins de l'activitat de les empreses d'aquest sector que poden ser cobertes amb aquesta modalitat contractual, sense perjudici que, en un cas concret hi puguen ser aplicades altres modalitats contractuales, s'identifiquen com a tasques o serveis amb substantivitat pròpia i suficient les següents:

– Temporades d'esdeveniments esportius, congressos, festes, fires, exposicions, promocions, serveis preventius, reforços estacionals (campanyes de grip, etc.) reforços de plantilla en zones de platja o turístiques i qualsevol activitat extraordinària que precise de l'augment temporal de la plantilla.

– Contractes amb les administracions, sempre que no estiga emparada per les clàusules de subrogació la continuació del treballador en la nova adjudicatària.

– Activitats de caràcter temporal o estacional derivades de contractes amb les administracions.

El que disposa aquest apartat no eximeix del possible control jurisdiccional als contractes efectuats sota aquesta modalitat contractual, que hauran de respectar el que disposa aquest conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors.

Secció tercera Extinció del contracte de treball

Article 27. Extinció del contracte de treball

Les causes, formes, procediments i efectes, tant de les suspensions com de les extincions col·lectives de contractes de treball, són les establides en la legislació vigent, o per acord entre treballadors d'un establiment o empresa i la direcció.

Quant a l'extinció individual del contracte de treball per voluntat del treballador, s'estableix que qui vulga cessar voluntàriament en el servei a l'empresa estarà obligat a informar-la per escrit i complir els terminis mínims de preavís següents:

- Personal superior, tècnic i administratiu: 1 mes natural.
- Resta de personal: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de la dita obligació de preavisar amb l'antelació suficient donarà dret a què se li detragua de la liquidació final l'import del salari real d'un dia per cada dia de retard en el preavís, més l'equivalent en parts proporcionals.

Si el treballador compleix amb el preavís estipulat i l'empresa no li'n fa el lliurament o no li abona la liquidació final pertinent per la totalitat de l'últim dia de treball i això no és a causa del rebuig injustificat d'aquesta per part del treballador, aquest tindrà dret a què se li aplique a l'import de la liquidació final, a partir del dit dia, l'interès per mora que legalment estiga establert.

En cas d'extinció del contracte de treball per expiració del termini contret, l'empresa s'obligarà, en contractes de modalitat temporal la durada dels quals supere els dotze mesos consecutius, a preavisar el

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

No es de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado, así como cualquier otra modalidad de contrato temporal que pudiera ser excluida en el futuro.

a) 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 periodo 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.

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.

b) Contrato por obra o servicios determinados regulado en el art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

b.2) 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, sin perjuicio de que en el caso concreto puedan ser de aplicación otras modalidades contractuales, los siguientes:

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

– Contratos con las administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador en la nueva adjudicataria.

– Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las administraciones.

Lo dispuesto en este apartado no exime del posible control jurisdiccional a los contratos celebrados bajo esta modalidad contractual, que deberán respetar lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

Sección tercera Extinción del contrato de trabajo

Artículo 27. Extinción del contrato de trabajo

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las establecidas en la legislación vigente, o por acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, 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 superior, técnico y administrativo: 1 mes natural.
- Resto de personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detragua de la liquidación final el importe del salario real de 1 día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador 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 del trabajador, este tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al traba-

treballador de la decisió, almenys, amb 15 dies naturals d'antelació. Si no compleix amb el preavís o ho fa de manera parcial, amb la liquidació final se li abonarà al treballador l'import d'un dia de salari per cada dia de termini incomplert, amb el màxim de 15 dies de salari.

Tindran dret a la reserva del lloc de treball els contractes de treball suspesos per les causes següents:

– Maternitat: la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de manera ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, aquesta podrà optar per l'opció que el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja siga de manera simultània o successiva amb la mare, llevat que, en el moment de l'efectivitat, la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

– Adopció o acolliment de menors de sis anys, o de majors d'aquesta edat quan es tracte de menors discapacitats o que, per les seues circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguen dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades per serveis socials competents: la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes interromputs i amb els límits assenyalats.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió podrà gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinen reglamentàriament.

Quant a la suspensió del contracte de treball per gaudi del permís de paternitat, caldrà ajustar-se al que disposa l'art. 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V Formació professional

Article 28. Mesures per al foment de la formació professional en l'empresa

A fi d'afavorir la professionalització dels treballadors i la millora permanent de la formació professional en el sector, les parts consideren que aquesta ha d'orientar-se a:

a) Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors.

b) Contribuir a l'eficàcia econòmica i millorar la competitivitat de les empreses.

c) Adaptar-se als canvis motivats tant per processos d'innovació tecnològica, com per noves formes d'organització de treball.

En vista de la transcendència per al model de relacions laborals a què respon aquest conveni, la política formativa en el sector s'acomodarà als criteris següents:

a) Professionalització i desenvolupament dels recursos humans per a satisfer les necessitats de formació professional dels treballadors en el si de les empreses i facilitar l'accés a unes qualificacions millors.

b) Plena universalització de l'acció formativa, que es projectarà al personal en tots els àmbits.

c) Impuls de la formació professional com a responsabilitat dels agents socials, en l'entendiment que interessa tant a l'empresa com al treballador, i que no pot fer-se al marge dels seus protagonistes.

d) Enteniment recíproc de la doble dimensió de la formació professional com a dret i com a deure.

jador de dicha decisió, al menos, con 15 días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de 1 día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de 15 días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

– Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

– Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por disfrute del Permiso de Paternidad se estará a lo dispuesto en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V Formación Profesional

Artículo 28. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa

Con objeto de favorecer la profesionalización de los trabajadores y la mejora permanente de la Formación Profesional en el Sector, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.

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

a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Connexió entre el disseny de les accions formatives i les necessitats de qualificació professional.

f) Valoració, com a factor estratègic per a la competitivitat de les empreses i com a variable estructural condicionant en un grau elevat, de qualsevol estratègia de creixement.

g) Assumpció de la política formativa com a aspecte fonamental de la flexibilitat interna de les empreses, que possibilita l'adaptabilitat dels recursos humans als nous processos productius i fa operativa la mobilitat funcional.

h) Continuïtat, a fi d'impulsar el desenvolupament permanent de les qualificacions professionals.

i) Consideració de la formació, a través de l'organització i la participació en cursos, activitats i programes, com a afavoridora de la promoció del personal i com a element referencial, en els termes que s'assenyalen en els articles corresponents d'aquest conveni, als efectes del sistema de classificació professional i de l'estructura retributiva.

Article 29. Formació

El temps de formació vinculada al lloc de treball per cada treballador serà d'un mínim de 20 hores dins del còmput anual de jornada.

Es garanteix la universalitat en l'accés a aquesta i que no es produïssa cap tipus de discriminació, en especial, per raó de gènere, edat i escala professional.

Aquest temps de formació es destinarà a la realització d'accions formatives d'interès per a l'exercici professional encomanat o que pugui encomanar-se, així com per a la projecció de la carrera professional dels empleats.

Aquestes hores podran ser acumulades durant un període de fins a dos anys en els casos en què, per necessitats organitzatives o funcionals, no foren utilitzades anualment. Així mateix, en l'organització de les activitats formatives es procurarà tindre en compte les circumstàncies concurrents en els treballadors. I, en aquest cas, es consumiran totalment les hores acumulades en el segon any.

Article 30. Finançament

El finançament de les accions formatives es farà preferentment amb càrrec a les diverses vies de finançament previstes en la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació, així com altres possibles vies de finançament que es desenvolupen a aquest efecte.

A través de la comissió paritària sectorial es procurarà, en la mesura que siga possible, la reversió al sector de la fracció de quota de formació professional que d'acord amb la legislació pugui dedicar-se a formació professional en el sector, a fi d'aconseguir una reinversió àmplia.

Les organitzacions signants d'aquest conveni, podran, conjuntament o separatament, assumir l'encàrrec que des d'aquest conveni se'ls fa per a desenvolupar la iniciativa de posada en marxa dels plans de formació oportuns en els seus àmbits d'actuació respectius, en els termes de la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació i les convocatòries que la desenvolupen.

Sense perjudici del que s'ha dit més amunt, en l'àmbit d'empresa podrà establir-se l'aplicació de recursos propis addicionals amb caràcter complementari en funció de les necessitats i les característiques.

Article 31. Comissió paritària sectorial de formació

Per a entendre totes les qüestions que es plantegen sobre formació professional en l'àmbit del sector i per a donar resposta a les previsions de la legislació vigent en matèria de formació professional per a l'ocupació, així com per a desenvolupar les competències que es deriven de la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació, es crea la comissió paritària sectorial de formació.

La comissió de formació, amb capacitat per a desenvolupar les seues competències en els àmbits que corresponga i davant dels organismes competents que procedisquen, assumirà, entre altres, les funcions següents, a més de les necessàries per a l'adaptació de la normativa general sobre formació professional al sector del transport sanitari:

a) Vetlar pel compliment dels acords de formació professional per a l'ocupació i la normativa sobre la matèria en l'àmbit d'aquest conveni, per a una adaptació més adequada al sector.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

Artículo 29. Formación

El tiempo de formación vinculada al puesto de trabajo por cada trabajador será de un mínimo de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada.

Se garantiza la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.

Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores. Y en ese caso se consumirán las horas acumuladas en el segundo año en su totalidad.

Artículo 30. Financiación

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las diversas vías de financiación contempladas en la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, así como otras posibles vías de financiación que se desarrollen a tal efecto.

A través de la Comisión Paritaria Sectorial, se procurará en la medida de lo posible la reversión al Sector de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación profesional en el Sector, a fin de alcanzar una amplia reinversión.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, podrán, conjunta o separadamente, asumir el encargo que desde el presente Convenio se realiza a las mismas para desarrollar la iniciativa de puesta en marcha de los oportunos planes de formación en sus respectivos ámbitos de actuación, en los términos de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo y de las convocatorias que la desarrollen.

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

Artículo 31. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del Sector, y para dar respuesta a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

La Comisión de Formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá, entre otras, las siguientes funciones, asumiendo también las necesarias para la adaptación de la normativa general sobre formación profesional al Sector del Transporte Sanitario:

a) Velar por el cumplimiento de los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo y de la normativa sobre la materia en el ámbito del presente convenio, para su más adecuada adaptación al Sector.

b) Establir els criteris orientatius i de prioritat per a l'oferta formativa sectorial i per a la realització de les mesures complementàries i d'acompanyament a la formació referides a l'àmbit sectorial del conveni.

c) Proposar la realització i, si és el cas, participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial, i fer propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional i centres de referència nacional corresponents a l'àmbit del sector.

d) Conèixer i promoure l'aplicació del sistema de formació professional per a l'ocupació en el sector, amb el seguiment i l'avaluació de les accions mampreses a fi de contrastar orientacions, promoure altres iniciatives i actualitzar, si és el cas, els objectius de la formació sectorial.

e) Assumir les competències de mediació que li atribueix la normativa sobre formació professional per a l'ocupació en els supòsits de discrepància entre empresa i representació legal dels treballadors, respecte de les accions formatives bonificades amb càrrec al sistema, en els termes de la normativa esmentada.

f) Qualsevol altres que li siguin atribuïdes per la normativa reguladora de la formació professional per a l'ocupació.

Una vegada finalitzada la vigència de l'acord de formació professional per a l'ocupació, la comissió paritària sectorial de formació continuarà desenvolupant les funcions i competències relacionades en l'apartat anterior, en especial, les que li atribuïska la legislació vigent en matèria de formació professional per a l'ocupació.

La comissió paritària sectorial aprovarà el seu reglament de funcionament i l'adaptarà a les previsions d'aquest conveni i a la normativa en vigor sobre la matèria.

La comissió paritària sectorial de formació estarà composta per sis membres, en les mateixes condicions que la comissió mixta paritària del conveni, i amb la condició que siguin els mateixos designats per a l'esmentada comissió mixta. Les dues comissions compartiran el crèdit horari de 28 hores juntament amb la comissió d'igualtat.

Article 32. Acció formativa en les empreses

A) Sense perjudici del que s'ha disposat amb caràcter sectorial en els articles precedents, les empreses, abans d'implantar un pla de formació, hauran d'omplir el que preveu l'art. 64.1, ap. 4.c de l'Estatut dels Treballadors, relatiu a les competències de la representació legal dels treballadors en aquesta matèria.

Amb aquest objectiu, es tindrà en compte que, en un pla de formació d'empresa, es preveuran els punts següents, que les empreses hauran de facilitar amb caràcter previ a la representació legal dels treballadors:

- Objectius i contingut de les accions formatives que es vulguen desenvolupar.
- Criteris de selecció i col·lectiu afectat.
- Calendari d'execució.
- Mitjans pedagògics i llocs d'impartició de les accions formatives.
- Cost estimat de les accions formatives.
- Memòria dels cursos de formació impartits, una vegada realitzades les accions formatives.
- En els supòsits d'accions formatives que les empreses financen amb càrrec al seu crèdit per a la formació contínua a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, d'acord amb la normativa que regula aquest sistema de finançament, seran aplicables a aquests efectes les previsions contingudes en aquesta i concordants sobre la matèria.

En supòsits especials, quan per la dimensió de l'empresa o la complexitat de les accions formatives siga necessari, la representació legal dels treballadors, per a afavorir la interlocució en aquesta matèria, podrà encomanar a algun dels seus membres l'exercici de cometes pròpies relacionades amb la formació professional.

En l'àmbit de l'empresa podrà pactar-se la constitució d'una comissió mixta de formació entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, amb la composició, competències i normes de funcionament que les parts acorden.

D) Tots els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu tenen dret a què se'ls facilite per part de les empreses, (en la mesura que siga possible per als drets no arrellegats en l'art. 23 de l'ET) i tenint en compte les necessitats del servei en cada moment, la realització d'estu-

b) Establecer los criterios orientativos y de prioridad para la oferta formativa sectorial y para la realización de las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación referidas al ámbito sectorial del convenio.

c) Proponer la realización y, en su caso, participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial, y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y Centros de Referencia Nacional correspondientes al ámbito del Sector.

d) Conocer y promover la aplicación del sistema de formación profesional para el empleo en el Sector, realizando el seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, los objetivos de la formación sectorial.

e) Asumir las competencias de mediación que le atribuye la normativa sobre formación profesional para el empleo, en los supuestos de discrepancia entre empresa y representación legal de los trabajadores respecto de las acciones formativas bonificadas con cargo al sistema, en los términos de la citada normativa.

f). Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa reguladora de la formación profesional para el empleo.

Una vez finalizada la vigencia del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará desarrollando las funciones y competencias relacionadas en el apartado anterior, en especial las que le atribuya la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo.

La Comisión Paritaria Sectorial aprobará su reglamento de funcionamiento, adaptándolo a las previsions del presente Convenio y a la normativa en vigor sobre la materia.

La Comisión Paritaria de Sectorial Formación estará compuesta por 6 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta Paritaria del convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 28 horas junto con la comisión de Igualdad.

Artículo 32. Acción formativa en las Empresas

A) Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el art. 64.1, ap.4.c del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

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

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.
- En los supuestos de acciones formativas que las Empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsions contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de los Trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

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

D) Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, (en la medida de lo posible para los derechos no recogidos en el art. 23 del ET) y teniendo en cuenta las necesidades del servicio en cada momen-

dis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals oficials, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional en relació amb l'activitat del sector.

En concret, per a l'obtenció del permís de conduir B o C pel portalliteres i, en general, per al títol de Graduat Escolar, de Formació Professional de primer i segon grau i de diplomatures o llicenciatures universitàries, els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu tindran dret:

a) A permisos retribuïts per a assistir a exàmens.

b) A gaudir del període vacacional, de manera continuada o partida, acordat amb la direcció de l'empresa, per a poder preparar exàmens finals, proves d'aptitud, etc. i sempre que això permeta l'exercici normal de l'activitat en el centre de treball o l'establiment.

c) A una preferència per a triar torn de treball tenint en compte les necessitats del servei en cada moment i, en el supòsit de treballar a torns en el centre de treball o l'establiment, el que siga més adequat per a l'assistència a cursos formatius, sempre que s'haja acreditat suficientment davant de la direcció.

En tots els casos, els treballadors hauran d'acreditar, per mitjà de justificants de matriculació i assistència, la realització efectiva dels cursos d'estudi, formació i reciclatge per a tindre dret a aquests beneficis.

d) En el cas del personal de moviment (conductors, ajudant de conductor portalliteres i portalliteres), amb l'objecte de facilitar l'accés a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei, i tenint en compte que no és una formació necessària per a l'exercici del lloc de treball, sinó una exigència administrativa sobre la formació personal i particular dels treballadors, es fa necessari regular els aspectes relatius a la distribució de les càrregues i costos de la dita formació tant en qüestió d'hores lectives, com de finançament. En aquest sentit:

d.1) Les empreses finançaran amb càrrec prioritari al seu crèdit per a la formació contínua a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, d'acord amb la normativa que regula aquest sistema de finançament, i posteriorment amb càrrec als seus fons privats si no fora suficient el crèdit mencionat, les accions formatives que es programen anualment per a facilitar l'actualització professional del personal que precise accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei i així ho sol·liciten, sempre que les accions formatives siguen organitzades per les pròpies empreses.

d.2) La formació impartida exclusivament per a la fi que es defineix en aquest punt quedarà exclosa del còmput anual de la jornada de treball.

d.3) L'esforç de les entitats empresarials a facilitar i finançar les accions formatives definides en el punt d exigeixen una corresponsabilitat per part dels treballadors que s'hi acullen, tant el compromís d'aprofitament formatiu, com en el de manteniment en el lloc de treball. En conseqüència, els treballadors que, acollits a les mateixes accions formatives detallades en aquest punt, una vegada finalitzades, sempre que superen les 50 hores lectives, abandonen l'empresa en un termini de dotze mesos, estaran obligats a indemnitzar l'empresa amb la quantia de 500 euros.

E) Les organitzacions empresarials, sindicals i empreses hauran d'adaptar els seus plans de formació als continguts de la qualificació professional de tècnic en transport sanitari (BOE 59, 9 de març de 2004) o al seu desglossament modular, a fi que tots els treballadors del sector aconseguixen la dita qualificació, independentment de l'exigida en cada comunitat.

F) Si els treballadors sol·liciten, a l'empara de l'article 46, llicències sense retribució per a assistir a cursos, conferències o seminaris, no relacionats directament amb l'activitat ni amb la seua formació acadèmica, professional o ofici, correspondrà a la direcció de les empreses la decisió de facilitar-los l'assistència en funció de l'activitat empresarial i si l'absència dels treballadors la condiona.

to, 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 permiso de conducir B o C por los Camilleros, y en general, para el título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A 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 una preferencia para elegir turno de trabajo teniendo en cuenta las necesidades del servicio en cada momento y en el supuesto de trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección.

En todos los casos, los trabajadores 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.

d) En el caso del personal de movimiento (conductores, ayudante de conductores camilleros, y camilleros), con el objeto de facilitar el acceso a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, y teniendo en cuenta que no es una formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, sino una exigencia administrativa sobre la formación personal y particular de los trabajadores y trabajadoras, se hace necesario regular los aspectos relativos a la distribución de las cargas y costes de dicha formación tanto en cuestión de horas lectivas, como financiación. En este sentido:

d.1) En las empresas financiarán con cargo prioritario a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, y posteriormente con cargo a sus fondos privados, si no fuese suficiente dicho crédito, las acciones formativas que se programen anualmente para facilitar la actualización profesional del personal que precise acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio y así lo soliciten, siempre que dichas acciones formativas sean organizadas por las propias empresas.

d.2) La formación impartida exclusivamente para el fin que se define en el presente punto quedará excluido del cómputo anual de la jornada de trabajo.

d.3) El esfuerzo de las entidades empresariales en facilitar y financiar las acciones formativas definidas en el presente punto d), exigen una corresponsabilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras que se acojan a las mismas tanto en el compromiso de aprovechamiento formativo, como en el de mantenimiento en el puesto de trabajo. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras que, acogidos a las mismas acciones formativas detalladas en este punto, finalizadas las mismas, siempre y cuando superen las 50 horas lectivas, abandonen la empresa en un plazo de doce meses, vendrán obligados a indemnizar a la empresa en la cuantía de 500 euros.

E) Las organizaciones empresariales, sindicales y empresas adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario (BOE 59, 09.03.2004) o a su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad.

F) Si los trabajadores solicitaran, al amparo del artículo 46, 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 condiona.

CAPÍTOL VI
Mobilitat geogràfica

Article 33. Mobilitat geogràfica

A) Trasllet

El trasllat de treballadors que no hagen sigut contractats específicament perquè presten els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa i que exigisca canvis de residència requerirà de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquen, o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

S'entendrà que concorren les causes a què es refereix aquest article quan l'adopció de les mesures proposades contribuïska a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos que n'afavorisca la posició competitiva en el mercat o una resposta millor a les exigències de la demanda.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data en què siga efectiu.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, per al qual haurà de percebre una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, per al qual haurà de rebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, prorratejada per mesos per als períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es refereix el primer supòsit comprendrà tant les despeses pròpies com les dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguen entre les parts, que mai seran inferiors als límits mínims establits en els convenis col·lectius.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no haja optat per l'extinció del contracte i es mostre disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en aquest últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'aquest article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars assenyalats, sense que hi concorreruen causes noves que en justifiquen l'actuació, aquests nous trasllats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

El trasllat a què es refereix l'apartat anterior haurà d'estar precedit per un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, d'acord amb les disposicions establides amb caràcter general en l'Estatut dels Treballadors, quan afecte la totalitat del centre de treball, sempre que aquest tinga més de cinc treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies comprega un nombre de treballadors de, almenys:

- a) 10 treballadors en les empreses que ocupen menys de 100 treballadors.
- b) El 10 % del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupen entre 100 i 300 treballadors.
- c) 30 treballadors en les empreses que ocupen 300 o més treballadors.

Si, per trasllat, un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat si hi haguera un lloc de treball.

B) Desplaçament

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigisquen que aquests residisquen en una població diferent de la del seu domicili habitual, i els haurà d'abonar, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data en què siga efectiu, que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en el cas de desplaçaments de durada superior a tres mesos; en aquest últim supòsit, el treballador tindrà dret a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals aniran a càrrec de l'empresari.

El treballador podrà recórrer contra l'ordre de desplaçament, sense perjudici de l'executivitat, en els mateixos termes previstos en aquest article per als trasllats.

CAPÍTULO VI
Movilidad geográfica

Artículo 33. Movilidad geográfica

A) Traslado

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsions contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, acorde con las disposiciones establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

B) Desplazamiento

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra el orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en este artículo para los traslados.

Els desplaçaments la durada dels quals en un període de tres anys excedisca els dotze mesos tindran, a tots els efectes, el tractament previst en aquesta llei per als trasllats.

Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball a què es refereix aquest article.

CAPÍTOL VII Retribucions

Secció primera Conceptes i estructura salarial

Article 34. El salari: l'abonament i l'acreditació

El salari, llevat que s'indique una altra cosa per contracte de treball, correspondrà sempre a una dedicació del treballador per una activitat productiva normal i dins de la jornada laboral ordinària establida. Per tant, qui no realitze la jornada prevista en aquest conveni, de manera injustificada, percebrà el salari proporcionalment a la jornada real i efectiva que desenvolupe.

El salari serà abonat per mesos vençuts l'últim dia hàbil o, com a molt tard, dins dels tres primers dies hàbils del mes següent. Les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec del treballador seran satisfetes pel mateix treballador, i tot pacte en contra serà considerat nul.

El personal podrà percebre bestretes a compte del salari meritat pel treball realitzat abans que arribe el dia assenyalat per al pagament. En cap cas la bestreta podrà ser d'un import superior al del salari net que s'ha de percebre en el moment que corresponga.

El salari anirà necessàriament documentat en un full de nòmina o percepcions que es lliurarà al treballador individualment i com a justificant del pagament realitzat.

El rebut, que s'ajustarà al model oficial del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, llevat que per un acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors s'haja establert un altre model, contindrà, amb la deguda claredat i separació, els diferents conceptes retributius que componguen el salari del treballador, així com les deduccions que hi corresponguen, que podrà incloure la part proporcional de les pagues extres si s'acorda expressament.

Article 35. Estructura del salari

En l'estructura del salari es distingiran el salari base i els complements del salari.

Es consideraran complements salarials les quantitats que, si és el cas, hagen d'adicionar-se al salari base, fixades en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball realitzat o a la situació i/o resultats de l'empresa.

Els complements salarials hauran de quedar inclosos, necessàriament, en alguna o algunes de les modalitats següents:

De lloc de treball. Comprendran els complements que ha de percebre, si és el cas, el treballador, per raó de les característiques del lloc de treball o la manera de realitzar la seua activitat professional que comporte una conceptualització diferent de la que seria la retribució per la seua classificació professional. Aquests complements són d'índole funcional i percebre'ls depén exclusivament de l'exercici professional en el lloc assignat.

De qualitat o quantitat de treball. El treballador els percebrà, si és procedent, per raó d'una millor qualitat o una quantitat més gran de treball, estiguen o no units a un sistema de retribució o rendiment.

De naturalesa personal. Seran els complements que el treballador percep per algun tipus de vinculació o característica personal.

Article 36. Principi de no-discriminació

La prestació d'un treball del mateix valor ha de retribuir-se amb el mateix salari, sense cap discriminació. Per tant, les parts afectades per aquest conveni, i en aplicació d'aquest, es comprometen a respectar el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe o condició sexual, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques i afiliació o no a un sindicat dins de l'Estat espanyol.

Aquest compromís comporta igualment l'eliminació dels obstacles que puguen incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO VII Retribuciones

Sección primera Conceptos y estructura salarial

Artículo 34. El salario: su abono y su acreditación

El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

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 trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente.

Artículo 35. Estructura del salario

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

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 del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

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, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización 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.

De calidad o cantidad de trabajo. El trabajador los percibirá, si procede, 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 el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

Artículo 36. Principio de 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 razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato dentro del Estado español.

Este compromiso conlleva igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Es vetlarà, en les empreses de més de 50 treballadors afectades per aquest conveni, pel compliment de la reserva del 2 % de places a cobrir per persones amb discapacitats.

Article 37. Conceptes salarials

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, retribuïsquen el treball efectiu o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

A) Salari base

Es considerarà salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps o d'obra, en funció de la classificació professional.

El salari base per a les diverses categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula de l'annex I des de l'1 de juliol de 2018.

S'estableix un increment percentual del salari reflectit en les dites taules per a cada any de vigència del conveni, respecte de les taules de l'any anterior, de tal manera que:

- Per a l'any 2019 s'estableix un increment del 1,5 %.
- Per a l'any 2020 s'estableix un increment del 1,5 %.
- Per a l'any 2021 s'estableix un increment del 2,25 %.
- Per a l'any 2022 s'estableix un increment del 5,5 %.
- Per a l'any 2023 s'estableix un increment del 6,5 %.

B) Plus conveni

Tots els treballadors percebran mensualment un plus conveni en les quanties reflectides en les taules salarials annexes, que compensa les condicions especials de la conducció urgent i la cura en les cures d'higiene i protecció personals amb malalts especials, així com la formació de reciclatge necessària per a l'exercici de l'activitat.

El plus conveni per a les diverses categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula de l'annex I des de l'1 de juliol de 2018.

S'estableix un increment percentual del salari reflectit en les dites taules per a cada any respecte de les de l'any anterior, de tal manera que:

- Per a l'any 2019 s'estableix un increment del 1,5 %.
- Per a l'any 2020 s'estableix un increment del 1,5 %.
- Per a l'any 2021 s'estableix un increment del 2,25 %.
- Per a l'any 2022 s'estableix un increment del 5,5 %.
- Per a l'any 2023 s'estableix un increment del 6,5 %.

C) Retribució específica del treball nocturn

El treballador que preste servei entre les 22.00 hores i les 06.00 hores percebrà, per cada hora de treball en aquest horari, amb independència que aquest treball es realitze de manera efectiva o de presència, un increment sobre el salari base i el plus conveni que li corresponguera d'un 10 %. A aquest efecte, el càlcul es farà sobre el salari base més plus conveni per 14 pagues, dividit per la jornada ordinària anual d'aquest conveni.

$$[(\text{salari} + \text{base plus d'ambulàncies}) \times 14 / 1800] = \text{preu}$$

$$\text{Preu hora} \times 10 \% + \text{preu hora} = \text{preu hora nocturna}$$

D) Retribució de festivitats

Tot el personal inclòs en aquest conveni que treballa, en les circumstàncies que es determinen, els festius que a continuació es detallen, haurà de percebre amb caràcter extraordinari, en concepte de plus de festius, la quantitat de 31,42 €

L'import s'actualitzarà anualment a partir de l'1 de gener de 2019 amb l'IPC anual de la Comunitat Valenciana de l'any anterior amb un màxim d'un 2 %. Els treballadors que van percebre una quantia superior continuaran percebent-la fins que els increments arriben a aquestes quanties i les superen.

- 24 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de nit.
- 25 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de dia.
- 31 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de nit.
- 1 de gener. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servei en el torn de dia.

Se velará en las empresas de más de 50 trabajadores afectadas por este convenio, por el cumplimiento de la reserva del 2 % de plazas a cubrir por discapacitados.

Artículo 37. Conceptos salariales

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

A) Salario base

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

El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el anexo I desde el 1 de julio de 2018.

Se establece un incremento porcentual del salario reflejado en dichas tablas para cada año de vigencia del convenio, respecto de las tablas del año anterior, de tal modo que:

- Para el año 2019 se establece un incremento del 1,5 %.
- Para el año 2020 se establece un incremento del 1,5 %.
- Para el año 2021 se establece un incremento del 2,25 %.
- Para el año 2022 se establece un incremento del 5,5 %.
- Para el año 2023 se establece un incremento del 6,5 %.

B) Plus convenio

Todos los trabajadores percibirán mensualmente un plus convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, así como la formación de reciclaje necesaria para el desempeño de la actividad.

El plus convenio para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el anexo I desde el 1 de julio de 2018.

Se establece un incremento porcentual del salario reflejado en dichas tablas para cada año respecto de las del año anterior, de tal modo que:

- Para el año 2019 se establece un incremento del 1,5 %.
- Para el año 2020 se establece un incremento del 1,5 %.
- Para el año 2021 se establece un incremento del 2,25 %.
- Para el año 2022 se establece un incremento del 5,5 %.
- Para el año 2023 se establece un incremento del 6,5 %.

C) Retribución específica del trabajo nocturno

El trabajador que preste servicio entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, con independencia de que este trabajo se realice de forma efectiva o de presencia, un incremento sobre el salario base y el plus convenio que le correspondiera de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base más plus convenio por 14 pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este Convenio.

$$[(\text{Salario base} + \text{plus ambulanciero}) \times 14] / 1800 = \text{precio hora}$$

$$\text{Precio hora} \times 10 \% + \text{precio hora} = \text{precio Hora Nocturna}$$

D) Retribución de festividades

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje, en las circunstancias que se determinan, los festivos que a continuación se detallan, percibirán con carácter extraordinario en concepto de Plus de Festivos la cantidad de 31,42 €

Dicho importe se actualizará anualmente a partir del 1 de enero de 2019 con el IPC anual de la Comunitat Valenciana del año anterior con un máximo de un 2 %. Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una cuantía superior, seguirán percibiéndola hasta que los incrementos alcancen y superen estas cuantías.

- 24 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.
- 25 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.
- 31 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.
- 1º de enero. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.



– Divendres Sant. Percebrà el plus de festius tot el personal de servei en jornada mitjana o total.

– Dilluns de Pasqua. Percebrà el plus de festius tot el personal de servei en jornada mitjana o total.

– 1 de maig. Percebrà el plus de festius tot el personal de servei en jornada mitjana o total.

– 15 d'agost. Percebrà el plus de festius tot el personal de servei en jornada mitjana o total.

– 9 d'octubre. Percebrà el plus de festius tot el personal de servei en jornada mitjana o total.

Per mitjà d'un acord amb els representants legals dels treballadors, les empreses podran modificar les dates assenyalades i adaptar-les al costum del lloc.

E) Plus de localització

Els treballadors que estiguen a la disposició de l'empresa per mitjà d'un dispositiu de localització en les condicions que es detallen en aquest conveni, hauran de percebre, amb caràcter extraordinari i en concepte de plus de localització, la quantitat de:

– Per un dispositiu de localització de 24 hores: 36 €

– Per un dispositiu de localització de 12 hores: 20 €

Article 38. Antiguitat

D'acord amb el que estableix l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors, el concepte de complement d'antiguitat es calcularà de la manera següent, sense perjudici del que disposa la disposició transitòria:

• Complits els 3 anys de permanència computable, el 3 % del salari base.

• Un augment de l'1 % del salari base per any de permanència computable a partir del quart any.

• Als vint anys o més de serveis ininterromputs, el 20 % del salari base.

L'abonament s'efectuarà en el rebut mensual de cada mes i el dret s'obtindrà en el mes en què es complisca l'antiguitat que es tracte.

Article 39. Hores de presència

Donades les característiques especials que concorren en aquest sector, com a conseqüència de la disponibilitat permanent del personal de moviment per a atendre aquests serveis públics, que comporta l'existència de les hores de presència establides en l'article 43 d'aquest conveni, aquestes no poden tindre la consideració de temps de treball efectiu i, per tant, no són computables, segons estableix expressament l'RD 1561/1995, de 21 de setembre.

Les dues parts acorden fixar com a preu per a aquestes hores el reflectit en les taules de l'annex del conveni, el qual inclou la part proporcional corresponent que s'abonaria durant el període de vacances.

Aquells treballadors que van percebre per les hores de presència un import superior als anteriors mantindran el dret a continuar percebent l'import superior esmentat fins que aquesta quantia siga superior.

Article 40. Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, a tot el personal, s'aplicaran en els termes i condicions propis que regien per a les empreses i treballadors del sector, i la quantia es basarà prenent en consideració el salari base d'aquest conveni, més el plus conveni i més antiguitat (inclòs el complement d'antiguitat consolidada si és el cas), que es calcularan en còmput semestral.

Les dites gratificacions s'abonaran en la primera quinzena de juliol i desembre, respectivament. Els treballadors que treballen des de fa menys d'un any les percebran a prorrata del temps treballat, que es computarà sempre en dies naturals.

Els casos en què es van abonar les pagues prorratejades, es regularitzarà l'abonament de les dites pagues sense prorratejar des de l'1 de gener de 2019 i seran abonades en les dates indicades.

Secció segona

Dietes, bestretes i altres conceptes

Article 41. Conceptes no salarials. Dietes

No tindran la consideració de salari les quantitats percebudes pels treballadors en concepte d'indemnitzacions o bestretes per despeses realitzats com a conseqüència de la seua activitat laboral, així com les prestacions i indemnitzacions del sistema protector de la Seguretat Soci-

– Viernes Santo. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– Lunes de Pascua. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 1º de mayo. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 15 de agosto. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 9 de octubre. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

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

E) Plus de Localización

Aquellos trabajadores que permanezcan a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan en este convenio, percibirán con carácter extraordinario en concepto de Plus de Localización la cantidad de:

– Por un dispositivo de localización de 24 horas: 36 €

– Por un dispositivo de localización de 12 horas: 20 €

Artículo 38. Antigüedad

Conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el concepto de Complemento de Antigüedad se calculará del siguiente modo, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria:

• Cumplidos los 3 años de permanencia computable, el 3 por 100 del salario base

• Un aumento del 1 por 100 del salario base por año de permanencia computable, a partir del cuarto año.

• A los veinte años o más de servicios ininterrompidos, el 20 por 100 del salario base.

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 39. Horas de presencia

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 43 del presente convenio, estas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas el reflejado en las tablas del Convenio como anexo, el cual incluye la parte proporcional correspondiente que se abonaría durante el período de vacaciones.

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo por las horas de presencia un importe superior a los anteriores, mantendrán el derecho a seguir percibiendo el citado importe superior, hasta que esta cuantía sea superior.

Artículo 40. 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 trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente convenio, más Plus Convenio, y más Antigüedad (incluido el complemento de antigüedad consolidada en su caso), calculándolas en cómputo semestral.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose este siempre en días naturales.

Los casos en que se viniesen abonando las pagas prorrateadas, se procederá a regularizar el abono de dichas pagas sin prorratear desde el 1 de enero de 2019, siendo abonadas en las fechas indicadas.

Sección segunda

Dietas, suplidos y otros conceptos

Artículo 41. Conceptos no salariales. Dietas

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad

al i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions, acomiadaments, rescissions de contracte i jubilacions.

Sempre que es complisquen les condicions que marca la llei perquè aquest concepte estiga considerat concepte extrasalarial, el personal que, fruit de la realització d'un servei, es desplaça, tindrà dret a percebre una indemnització per les despeses que se n'originen, que rebrà amb el concepte de dieta en els casos següents:

– El treballador percebrà la dieta quan, per a la realització d'un servei, haja de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball i no resulte possible que el treballador pugua tornar en l'horari de dinar o sopar, de manera que s'abonarà, per tant, la dieta de l'àpat que no s'ha pogut realitzar en l'àmbit de treball.

– Es consideren només els desplaçaments que impedisquen iniciar la menjada en l'àmbit de treball, dins de l'horari de dinars (13.00 h a 16.00 h) i sopars (20.00 h a 23.00 h). Una vegada iniciada la menjada, el treballador ha de poder disposar d'una hora ininterrompuda; si aquesta s'interromp per causa d'un servei i es pot tornar a l'àmbit de treball a iniciar la menjada dins d'aquesta franja horària, no s'abonarà la dieta; en cas contrari, sí que s'abonarà la dieta. Si l'empresa, per a no abonar la dieta, ordenara el desplaçament en l'àmbit de treball per a poder menjar, el temps de desplaçament no es considerarà inclòs dins de l'hora de la menjada.

– Per a aplicar el règim anterior a l'àmbit de treball, siga propi de l'empresa o alié, ha d'estar dotat d'un menjador amb: nevera, microones, pica, taula i cadires perquè el treballador pugua menjar en l'àmbit de treball.

– Quan aquestes franges horàries coincidisquen amb l'inici o la finalització del servei, tampoc s'abonarà la dieta, atés que el treballador ha de vindre ja menjat o anar-se'n a menjar al seu domicili.

– Tampoc s'abonarà la dieta si, per qualsevol circumstància, el treballador pot menjar en el seu domicili, dins dels horaris abans mencionats.

– El treballador haurà de percebre la dieta de pernoctació i desdèjuni quan, per la realització d'un servei, haja de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball i no pugua pernoctar en el seu àmbit de treball o domicili.

– Als efectes d'aquest article s'entén per àmbit de treball el centre de treball, la base i el municipi dels dos.

– No es pagaran begudes alcohòliques.

Concepte	Quantia
Dinar	13 €
Sopar	13 €
Pernoctació i desdèjuni	17,67 €
Suma dels tres conceptes	43,67 €

L'import s'actualitzarà anualment a partir de l'1 de gener de 2019 amb l'IPC anual de la Comunitat Valenciana de l'any anterior amb un màxim d'un 2 %. Els treballadors que van percebre una quantia superior continuaran percebent-la fins que els increments superen aquestes quanties.

Article 42. Uniforme

Les empreses facilitaran al personal l'uniforme, vestuari precís i idoni per a la realització de la seua funció, segons el disseny de l'empresa i en consonància amb les èpoques d'hivern i estiu, segons les regions.

Aquest vestuari serà reposat i ampliat, i en serà obligatòria la utilització i la neteja per part del treballador.

En el si de l'empresa s'establirà un protocol de neteja i desinfecció de l'uniforme en cas de risc infectocontagiós.

CAPÍTOL VIII Temps de treball

Secció primera Jornada de treball

Article 43. Jornada laboral

A) La jornada ordinària de treball per al personal que no siga de moviment serà de 40 hores de treball a la setmana i de 1.800 hores a l'any o la legal que hi haja en cada moment.

B) La jornada de treball per al personal de moviment serà:

Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

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 desplaza, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

– El trabajador percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultando posible que el trabajador pueda volver 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.

– Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13.00 h a 16.00 h) y cenas (20.00 h a 23.00 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrompida, si esta 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 sí 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 el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

– Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador 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.

Concepto	Cuantía
Comida	13 €
Cena	13 €
Pernocta y desayuno	17,67 €
Suma de los tres conceptos	43,67 €

Dicho importe se actualizará anualmente a partir del 1 de enero de 2019 con el IPC anual de la Comunitat Valenciana del año anterior con un máximo de un 2 %. Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una cuantía superior, seguirán percibiéndola hasta que los incrementos alcancen y superen estas cuantías.

Artículo 42. 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 del trabajador.

En el seno de la empresa se establecerá un protocolo de limpieza y desinfección del uniforme en caso de riesgo infectocontagioso.

CAPÍTULO VIII Tiempo de trabajo

Sección primera Jornada de trabajo

Artículo 43. Jornada laboral

A) La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de 40 horas de trabajo a la semana y de 1.800 horas al año o la legal que en cada momento exista.

B) La jornada de trabajo para el personal de movimiento será:

– Jornada efectiva de treball: de 40 hores setmanals, és a dir, de 1.800 hores anuals, que es computaran com 160 hores en període mitjà quadrisetmanal.

– Hores de presència: seran voluntàries i repartides equitativament entre els treballadors que les facen, amb un mínim de 20 hores i un màxim de 80 al mes. Aquest màxim es reduirà a 72 hores màximes en 2022 i a 64 hores màximes en 2023.

– La jornada habitual de treball serà de 8 hores, llevat, excepcionalment, dels quadrants de 6 hores que siguen negociats.

Si durant la vigència d'aquest conveni s'estableix una normativa legal nova o modificacions en el conveni estatal del sector que afecten el que s'ha regulat en matèria de jornada màxima anual, les parts signants, a petició de qualsevol de les dues, es reuniran a fi d'analitzar les conseqüències i les repercussions que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni i, si és el cas, hauran d'adaptar-les per tal de mantindre l'equilibri del conjunt existent amb anterioritat a les dites variacions.

Per als treballadors amb disponibilitat del vehicle de l'empresa per a desplaçar-se al seu domicili al principi i final de la jornada, el còmput de la jornada diària serà des de la recollida del primer servei fins a la descàrrega d'aquest, sempre que aquest servei no s'inicie o finalitze a més de 30 minuts del domicili del treballador.

Descripció de la jornada de treball del personal de moviment; caldrà ajustar-se al que disposa el Reglament de jornades especials (temps de treball efectiu i temps de presència):

– Rep la consideració de temps de treball efectiu aquell en què el treballador es trobe a disposició de l'empresari i en l'exercici de la seua activitat, faça les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació d'aquests, inclosos els treballs per a la conservació, neteja i manteniment bàsic del vehicle quan siguen realitzats pel treballador durant el seu servei, i qualsevol altre treball auxiliar que s'efectue.

– Té la consideració de temps de presència aquell en què el treballador es trobe a disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, menjades o altres de similars.

Les empreses hauran de distribuir equitativament les hores de presència entre els treballadors que les realitzen.

S'entendrà que, amb caràcter general, el treballador ha optat per fer el màxim d'hores de presència. No obstant això, el treballador pot optar voluntàriament a fer un nombre d'hores de presència inferior, que haurà d'enquadrar-se en algun dels mòduls intermedis que puguen establir-se en cada empresa. La proposta sobre el nombre d'hores de presència que cal fer haurà de dirigir-se anualment a l'empresa abans de l'1 de novembre de l'any anterior, i tindrà una durada anual, prorrogable expressament per períodes de durada idèntica, amb el mateix preavís.

Les disposicions anteriors en matèria de temps de treball efectiu i de presència són aplicables als conductors, els ajudants i la resta de personal auxiliar de viatge en el vehicle que realitze treballs en relació amb aquest, els malalts traslladats o la càrrega d'aquests, en serveis tant urbans com interurbans.

La jornada màxima diària no haurà de ser superior a 9 hores de treball efectiu, ni inferior a 6 hores de treball efectiu, als efectes de pagament d'hores extraordinàries, llevat dels serveis de recorregut llarg que no poden interrompre's i, en aquest cas, el treballador descansarà en la jornada laboral immediata les hores sobrepassades.

En tot cas, els excessos de jornada que no es deguen a causes imputables al treballador podran ser compensats per l'empresa amb temps de descans equivalent dins de les 4 setmanes següents. En cas que no siga possible la compensació amb temps de descans, seran retribuïdes al valor d'hora ordinària amb un increment del 20 %.

El descans mínim entre jornada i jornada s'atindrà en cada moment al que disposa la legislació vigent o al que s'ha pactat en l'àmbit de negociació inferior.

Així mateix, les empreses podran optar a la no utilització de les 20 hores de presència mínimes.

A l'empara de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses podran establir la distribució irregular de la jornada en còmput anual.

La jornada ordinària fixada en aquest conveni pot ser complida tant en hores efectives com en hores de presència. Les hores que sobrepass-

– Jornada efectiva de trabajo: de 40 horas semanales, es decir, de 1.800 horas anuales, que se computarán como 160 horas en período promedio cuatrisesemanal.

– Horas de presencia: serán voluntarias y repartidas equitativamente entre los trabajadores que la realicen, estableciendo un mínimo de 20 horas y un máximo de 80 al mes. Este máximo se reducirá a 72h máximas en 2022 y a 64h máximas en 2023.

– La jornada habitual de trabajo será de 8 horas, salvo excepcionalmente los cuadrantes de 6 horas que sean negociados.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa legal o modificaciones en el Convenio Estatal del Sector que afectaren a lo regulado en materia de Jornada Máxima anual, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

Para los trabajadores con disponibilidad del vehículo de la empresa para desplazarse a su domicilio al principio y final de la jornada, el cómputo de la jornada diaria será desde la recogida del primer servicio hasta la descarga del mismo, siempre que este servicio no se inicie o finalice a más de 30 minutos del domicilio del trabajador.

Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de jornadas especiales. (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia):

– Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, incluidos los trabajos para la conservación, limpieza y mantenimiento básico del vehículo cuando sean realizados por el trabajador durante su servicio, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe.

– Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas u otros similares.

Las Empresas distribuirán equitativamente las horas de presencia entre los trabajadores/as que las realicen.

Se entenderá que con carácter general el trabajador/a ha optado por realizar el máximo de horas de presencia. No obstante, el trabajador/a podrá optar voluntariamente a realizar un número de horas de presencia inferior que deberá encuadrarse en alguno de los módulos intermedios que puedan establecerse en cada empresa. La propuesta sobre el número de horas de presencia a realizar deberá dirigirse anualmente a la empresa antes del 1 de noviembre del año anterior, y tendrá una duración anual, prorrogable expresamente por períodos de idéntica duración, con el mismo preaviso.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación a los conductores, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

La jornada máxima diaria no deberá ser superior a 9 horas de trabajo efectivo, ni inferior a 6 horas de trabajo efectivo, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, en cuyo caso, el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepassadas.

En todo caso, los excesos de jornada que no se deban a causas imputables al trabajador, podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente dentro de las 4 semanas siguientes. En caso de no ser posible la compensación con tiempo de descanso, serán retribuidas al valor de hora ordinaria con un incremento del 20 %.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente o a lo pactado en ámbito de negociación inferior.

Asimismo, las empresas podrán optar a la no utilización de las 20 horas de presencia mínimas.

Al amparo de artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

La jornada ordinaria fijada en este convenio puede ser cumplida tanto en horas efectivas como en horas de presencia, las horas que

sen les 160 hores en còmput quadrisetmanal, a elecció de l'empresa, seran compensades amb hores de descans o bé abonades mensualment en concepte d'hora de presència.

C) Guàrdies de 24 hores. S'entendrà com a treball per torn de guàrdia de 24 hores tota forma d'organització del treball per la qual els treballadors realitzen un servei continuat de 24 hores en què s'alternen períodes de treball amb descans adequat i amb la garantia que en un període de 7 dies no es donen més de 48 hores de treball en un període de referència de 12 mesos; o, el que és el mateix, que a cada guàrdia de 24 hores li continuen 48 hores de descans, d'acord amb el que ha establert la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell.

Aquesta forma de prestació de treball només pot donar-se en els serveis que, per la intensitat de treball, permeten el descans adequat del treballador al llarg de la guàrdia.

Als efectes d'aquest apartat s'entendran els apartats següents:

a) Temps de treball, tot el període durant el qual el treballador romanga en el treball, a disposició de l'empresari i en exercici de la seua activitat o de les seues funcions.

b) Es considera temps de presència aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, àpats en ruta o altres situacions paregudes.

c) Descans adequat: períodes regulars de descans dels treballadors, la durada del qual s'expressa en unitats de temps, suficientment llargs i continus per evitar que, a causa del cansament o ritmes de treball irregulars, els treballadors es lesionen a si mateixos, als seus companys o a tercers, i que perjudiquen la seua salut, a curt o a llarg termini.

D) Adaptació de la jornada per a conciliar la vida familiar i laboral: En aplicació del que disposa l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tenen dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral en els termes que s'establisquen en el present article o en l'acord a què arriben individualment amb l'empresari, que, en tot cas, ha de respectar el que preveu aquest conveni col·lectiu.

Aquest dret individual pot exercir-se dins de les delimitacions següents:

a) Pot exercir-se en aquells departaments, centres de treball o serveis on siga possible un horari flexible d'entrada i eixida.

b) Per a concretar-lo serà necessari la petició prèvia del treballador i l'existència d'un acord exprés amb l'empresa.

c) En tot cas, no podrà afectar l'organització general dels torns de treball de les empreses, ni significarà un canvi de departament ni de servei.

d) De la mateixa manera, només es podrà exercir si hi ha vacants que possibiliten l'exercici del dret sense afectar altres treballadors.

Article 44. Assignació de serveis. Quadre d'horaris i calendari laboral

Per raons òbvies de seguretat, els conductors que hagen complert serveis diürns quedaran exclosos de realitzar a continuació serveis nocturns, i al revés, els conductors que hagen efectuat serveis nocturns no podran dur a terme, a continuació, serveis diürns, llevat dels treballadors que es troben en servei de guàrdia de 24 hores.

L'empresa, en tot moment, ha de respectar el descans previst en aquest conveni, quadre d'horaris i calendari laboral.

Sobre els quadres d'horaris d'organització dels serveis s'informarà al personal amb cinc dies d'antelació de la seua vigència en els de caràcter mensual, tres dies en els quinzennals i dos dies en els setmanals.

El calendari laboral a què es refereix l'apartat quart de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors comprén l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals, vacances i tots els dies inhàbils de l'any. Aquests calendaris seran negociats amb els representants dels treballadors de cada empresa.

Abans de la primera quinzena del mes de desembre es negociarà amb el comitè d'empresa o representants dels treballadors el quadrant anual i s'establirà una flexibilitat bidireccional per a les possibles modificacions.

sobrepasen las 160 horas en cómputo cuatrisesmanal, a elección de la Empresa, serán compensadas con horas de descanso o bien abonadas mensualmente en concepto de hora de presencia.

C) Guardias de 24 horas. Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores realicen un servicio continuado de 24 horas en que se alternan periodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un periodo de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un periodo de referencia de 12 meses; o lo que es lo mismo, que a cada Guardia de 24 horas le continúen 48 horas de descanso, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Esta forma de prestación de trabajo solo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado del trabajador a lo largo de la guardia.

A los efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

a) Tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

b) Se considerará tiempos de presencia aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, ágapes en ruta u otras de parecidas.

c) Descanso adecuado: periodos regulares de descanso de los trabajadores, 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 a largo plazo.

D) Adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral: en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establezcan en el presente artículo o en el acuerdo a que lleguen individualmente con el empresario, que, en cualquier caso, debe respetar lo previsto en este Convenio Colectivo.

El ejercicio de este derecho individual podrá realizarse dentro de las siguientes delimitaciones:

a) Podrá ejercitarse en aquellos Departamentos, centros de trabajo o servicios donde fuera posible un horario flexible de entrada y salida.

b) Para su concreción será necesario la previa petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa.

c) En cualquier caso, no podrá afectar a la organización general de los turnos de trabajo de las Empresas, ni significará un cambio de Departamento, ni de Servicio.

d) De igual forma solo se podrá ejercitar si existen vacantes que posibiliten el ejercicio del derecho sin afectar a otros trabajadores.

Artículo 44. Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos, excepción hecha de los trabajadores que se encuentren en servicio de guardia de 24 horas.

La Empresa, en todo momento, respetará el descanso previsto en el presente convenio, cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales y dos días en los semanales.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendaris serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

Antes de la primera quinzena del mes de diciembre se negociará con el comitè de empresa o representantes de los trabajadores el cuadrante anual, estableciéndose una flexibilidad bidireccional para sus posibles modificaciones.

Aquests calendaris seran exposats en el tauler d'anuncis i en llocs visibles de fàcil accés al centre de treball.

Article 45. Descans setmanal

Les empreses podran programar els descansos dels treballadors segons els torns esmentats abans; es facilitaran, en una setmana, dos dies de descans consecutius, no necessàriament un diumenge o festiu, computats com a mitjana de 12 mesos. Es procurarà que els diumenges o festius siguin rotatius per a tot el personal.

Es procurarà que aquests quadrants establisquen un descans en dissabte i diumenge correlatius al mes com a mínim.

Excepcionalment, en aquelles unitats que, per raons de servei, treballen de dilluns a dissabte (inclusivament), amb l'acord previ del comitè d'empresa i el treballador, es podrà optar per facilitar només el diumenge com a dia de descans i acumular el segon dia de descans per setmana per a gastar-lo segons l'acord a què s'arribe amb el treballador. Aquests dies acumulats s'hauran de gastar, com a mínim, en períodes de fins a quatre setmanes.

Aquests descansos que corresponen per torn i que hagen de treballar-se per suplència de malaltia, absències justificades d'un altre treballador o causes excepcionals s'hauran de retribuir amb el salari corresponent al dia incrementat en un 50 %, o amb un altre dia de descans suplent, que s'haurà de gastar en el termini màxim de 30 dies, sense que això supose que el descans establert en el paràgraf anterior s'haja d'acumular per a ser gaudit en un període que excedisca els catorze dies previstos en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses procuraran que, la substitució per les causes assenyalsades en el paràgraf anterior es realitzen de manera rotativa entre tot el personal de plantilla adscrit al mateix tipus de servei.

Article 46. Dispositiu de localització

Les empreses podran oferir als treballadors que estimen oportú la possibilitat de romandre a disposició de l'empresa per mitjà d'un dispositiu de localització en les condicions que es detallen a continuació:

Només serà aplicable als treballadors que, per raons del servei, hagen de romandre disponibles i localitzats en períodes de 24 hores o de 12 hores, per mitjà del mitjà tècnic de localització corresponent, que serà facilitat per l'empresa, per a acudir als serveis que sorgisquen.

L'acceptació d'aquesta oferta pel treballador en plantilla haurà de ser voluntària, sense que la negativa li pugua ocasionar cap canvi en les condicions de treball ni mobilitat de cap tipus. Si el treballador que accepte el dispositiu de localització vol posteriorment renunciar a aquest sistema de treball, haurà de comunicar-ho a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, i haurà de tornar a les seues condicions de treball anteriors.

No obstant això, podrà realitzar-se contractació específica per a l'ús d'aquest dispositiu de localització.

a) El límit màxim que un treballador podrà estar en aquesta situació serà de cinc dies seguits, i es garantiran dos dies de descans consecutius tot just finalitzar el servei, sense que puguen ser canviats o compensats.

b) El dispositiu de localització no podrà estar activat als efectes de còmput de treball efectiu, en relació amb cada treballador, més de sis hores de mitjana diària, calculades en el període dels cinc dies. Durant el dispositiu de localització i als efectes de treball efectiu, aquest es comptabilitzarà des del moment que es crida al treballador per a prestar un servei fins al moment en què el treballador torne.

c) La prestació per part d'un treballador del dispositiu de localització, durant cinc dies consecutius, implica la finalització, per part d'aquest, de la seua jornada laboral setmanal.

d) Com a compensació a la disponibilitat durant el dispositiu de localització, el treballador que accepte aquest sistema de treball, a més del sou corresponent al temps de treball efectiu i de presència (salari base, plus de conveni i antiguitat) se li abonarà, en concepte de dispositiu de localització, 36 € pel dispositiu de 24 hores, i 20 € pel dispositiu de 12 hores. Aquest complement salarial no consolidable retribueix l'acceptació expressa per part del treballador del dispositiu de localització.

e) L'empresa facilitarà un comunicat, a fi que el treballador registre l'activitat exercida durant el dispositiu, en què figure expressament les

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

Artículo 45. Descanso semanal

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados, se facilitarán en una semana, dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo, computados en promedio de 12 meses. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Se procurará que estos cuadrantes establezcan un descanso en sábado y domingo correlativos al mes como mínimo.

Excepcionalmente, en aquellas unidades que por razones de servicio trabajen de lunes a sábado (inclusive), previo acuerdo con el comité de empresa y el trabajador, se podrá optar por facilitar solo el domingo como día de descanso acumulándose el segundo día de descanso por semana para su disfrute, según el acuerdo al que se llegue con el trabajador. Debiéndose disfrutar dichos días acumulados como mínimo en períodos de hasta cuatro semanas.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador/a, o causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día, incrementado en un 50 por 100, o con otro día de descanso suplente, a disfrutar en el plazo máximo de 30 días, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las Empresas procurarán que, la sustitución por las causas reseñadas en el párrafo anterior, se realicen de forma rotativa entre todo el personal de plantilla adscrito al mismo tipo de servicio.

Artículo 46. Dispositivo de localización

Las empresas podrán ofertar a los trabajadores 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:

Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados en períodos de 24 horas o de 12 horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios que surjan.

La aceptación de esta oferta por el trabajador 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 el trabajador que accepte 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.

No obstante, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización.

a) El límite máximo que un trabajador 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.

b) El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese.

c) La prestación por parte de un trabajador del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de este, de su jornada laboral semanal.

d) Como compensación a la disponibilidad durante el dispositivo de localización, el trabajador que accepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente al tiempo de trabajo efectivo y de presencia (salario base, plus de convenio, y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 36 € por el dispositivo de 24 horas, y 20 € por el dispositivo de 12 horas. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

e) La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expre-

activacions realitzades setmanalment, així com la data i el temps d'activació i el retorn a la base en cada un dels serveis. De cada un d'aquests parts, el treballador en guardarà una còpia degudament segellada per l'empresa.

Article 47. Distribució irregular de la jornada

Tenint en compte la peculiaritat de l'activitat de transport, respecte a la distribució de la jornada dels treballadors mòbils caldrà ajustar-se al que disposa l'RD 1561/1995 de jornades especials.

Respecte de la resta de personal afectat pel conveni, la distribució irregular de la jornada podrà afectar la resta del personal de manera diversa, per seccions o departaments, només per períodes estacionals.

Haurà de fixar-se per acord entre les parts, de manera que el 5 % serà el màxim que podrà variar la distribució de la jornada anual; també s'haurà de publicar l'acord de distribució de jornada irregular abans del 31 de gener de cada any. Una vegada fixada la jornada irregular, aquesta no podrà ser modificada, llevat del que estipula l'article 41 de l'ET sobre modificació substancial de condicions de treball.

Quan hi haja en l'empresa una distribució irregular de la jornada de treball, aquesta no podrà passar d'un mínim de 6 hores i un màxim de 9 hores diàries; en còmput setmanal, els límits seran de 30 i 45 hores.

La distribució irregular de la jornada no podrà afectar la retribució i la cotització del treballador.

Secció segona
Vacances

Article 48. Vacances

Els treballadors de les empreses afectades per aquest conveni tindran dret al gaudi d'un període anual de 33 dies naturals de vacances retribuïdes, d'acord amb el salari base més plus conveni, més l'antiguitat corresponent. 3 d'aquests dies de vacances es podran gaudir bé directament acumulats a qualsevol dels períodes vacacionals de què gaudisquen els treballadors, o bé es podran compensar amb més temps de descans repartit en el còmput anual dels diversos torns de treball, d'acord amb el que pacten les respectives empreses amb la representació legal dels treballadors.

Als efectes del gaudi del període de vacances, l'empresa negociarà amb la representació legal dels treballadors els torns corresponents, i podran partir les vacances en dos quinzenes o tres desenes, a fi que més treballadors gaudisquen la quinzena estival. Així mateix, es podrà pactar un únic període de trenta dies, sempre que siga fora del període estival. S'entendrà com a període estival el corresponent amb el calendari escolar, a fi de promoure la conciliació familiar.

Aquests torns es faran segons el calendari anual, segons les prestacions del servei i rotatiu segons el criteri que convinga a les dues parts.

No podrà solapar-se l'inici de les vacances amb els dies de descans setmanal.

En el cas que el període vacacional coincidisca amb una incapacitat temporal que impossibilita el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorreguts més de dèu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Secció tercera
Permisos i llicències

Article 49. Permisos retribuïts

El treballador, amb avis previ i justificació, podria absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius següents i pel temps següent:

A) 16 dies naturals en cas de matrimoni i parelles de fet inscrites en el registre públic.

B) 1 dia per matrimoni de pares, germans i fills. En el cas que el matrimoni se celebren fora del domicili del treballador i s'hagueren de realitzar desplaçaments superiors a 300 quilòmetres, s'incrementarà un dia per a l'anada i un altre per a la tornada.

samente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

Artículo 47. Distribución irregular de la jornada

Habida cuenta de la peculiaridad de la actividad de transporte, respecto a la distribución de la jornada de los trabajadores móviles se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995 de jornadas especiales.

Respecto del resto de personal afectado por el convenio la distribución irregular de la jornada, podrá afectar al resto del personal de forma diversa, por secciones o departamentos, solamente por periodos estacionales.

Deberá fijarse por acuerdo entre las partes, siendo el 5 % la distribución máxima de la jornada anual que se podrá variar su distribución, debiéndose publicar el acuerdo de distribución de jornada irregular antes del 31 de enero de cada año. Una vez fijada la jornada irregular, esta no podrá ser modificada, a excepción de lo estipulado en el artículo 41 del ET sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Cuando exista en la empresa una distribución irregular de la jornada de trabajo, la misma no podrá pasar de un mínimo de 6 horas y un máximo de 9 horas diarias; en cómputo semanal los límites serán de 30 y 45 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

Sección segunda
Vacaciones

Artículo 48. Vacaciones

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de 33 días naturales de vacaciones retribuïdas, con arreglo al salario base más plus convenio, más la antigüedad correspondiente. 3 de esos días de vacaciones se podrán disfrutar bien directamente acumulados a cualquiera de los periodos vacacionales que disfruten los trabajadores, o bien se podrán compensar con más tiempo de descanso repartido en el cómputo anual de los distintos turnos de trabajo, de acuerdo con lo que pacten las respectivas empresas con la representación legal de los trabajadores.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos quincenas o tres decenas, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival. Asimismo, se podrá pactar un único periodo de treinta días, siempre y cuando se realice fuera del periodo estival. Se entenderá como periodo estival el correspondiente con el calendario escolar, con el fin de promover la conciliación familiar.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convingan a ambas partes.

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

En el supuesto de que el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Sección tercera
Permisos y licencias

Artículo 49. Permisos retribuïdos

El trabajador, previo aviso y justificació, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

A) 16 días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscrites en el registro público.

B) 1 día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

C) 2 dies hàbils per naixement de fills, malaltia greu, cirurgia sense ingrés, hospitalització domiciliària o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat; quan s'hagen de realitzar desplaçaments a aquest efecte, el permís serà de 4 dies. Aquests dies per hospitalització poden gaudir-se consecutius o no, sempre que es mantinga la situació d'hospitalització causant.

D) 1 dia per trasllat de domicili habitual.

E) El temps necessari per a concórrer als cursos de formació i promoció que l'empresa estableisca.

F) Compliment de deures públics, pel temps indispensable, amb la justificació prèvia.

G) 1 dia als conductors per a la renovació del permís de conduir.

H) 2 dies a l'any de lliure disposició per al treballador

I) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que deguen realitzar-se dins de la jornada de treball.

J) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball que podran dividir en dos fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

La treballadora, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per l'acumulació del permís i gaudir de 15 dies laborables de permís immediatament posteriors a la baixa per maternitat. En el cas que la mare treballadora haja optat per la lactància natural, ella podrà sol·licitar l'ampliació d'aquest permís fins a un màxim de 30 dies naturals.

Article 50. Llicències

Les empreses que tinguen al seu servei treballadors que realitzen estudis oficials degudament homologats, així com exàmens d'oposicions, estaran obligades a atorgar fins a 5 dies de llicència sense retribució, necessària perquè puguem preparar exàmens convocats pel centre que es tracte, amb la justificació prèvia dels interessats de tindre formalitzada la matrícula. Aquesta llicència no retribuïda és aplicable a l'obtenció per part del treballador del permís de conduir.

CAPÍTOL IX

Excedències i altres supòsits

Article 51. Interrupció temporal d'activitat

S'entendran com a interrupcions temporals del treball les transitoris, alienes a la voluntat de les empreses i dels seus treballadors, que impedisquen l'exercici normal de l'activitat dels centres de treball, dependències o establiments de les empreses, com ara situacions catastròfiques, talls prolongats de subministraments bàsics, obres de viabilitat i altres d'anàlogues.

En tals casos, les empreses podran, o bé mantindre els seus treballadors en els seus centres de treball o en altres establiments o dependències de l'empresa ubicats en el mateix municipi o el municipi contigu, amb dedicació a les seues tasques habituals o altres de similars que els permeten tindre ocupació efectiva, ja siguen de nivell superior o inferior al de la seua categoria o grup professional, amb dret a la seua retribució salarial mensual habitual, o bé rellevar de l'obligació d'acudir al centre de treball o romandre-hi durant un màxim de set dies (llevat d'un pacte de les parts) i, en aquest cas, els treballadors tindran dret a percebre, mentre dure la dita interrupció, el salari-conveni corresponent a la seua categoria professional, si s'obliguen a recuperar les hores o dies d'absència quan la direcció ho indique.

Article 52. Excedències

Les excedències podran tindre el caràcter de voluntàries o forçoses. Únicament l'excedència forçosa comportarà reserva del lloc de treball i en computarà la durada als efectes d'antiguitat.

Totes les excedències hauran de ser sol·licitades per escrit i, llevat que legalment es dispose el contrari, les voluntàries únicament podran ser utilitzades pels treballadors que acrediten com a mínim un any d'antiguitat en l'empresa.

A) L'excedència forçosa, amb comunicació prèvia fehacient a l'empresa, es concedirà en els supòsits següents:

a) Per designació o elecció a càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball.

C) 2 días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, cirugía sin ingreso, hospitalización domiciliaria o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se tuvieren que realizar desplazamientos al efecto, el permiso será de 4 días. Estos días por hospitalización pueden disfrutarse consecutivos o no, siempre que se mantenga la situación de hospitalización causante.

D) 1 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) 1 día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

H) 2 días al año de libre disposición para el trabajador

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

J) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

El trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación del permiso, disfrutando de 15 días laborables de permiso inmediatamente posteriores a la baja por maternidad. En caso de que la madre trabajadora haya optado por la lactancia natural, ella podrá solicitar la ampliación de este permiso hasta un máximo de 30 días naturales.

Artículo 50. Licencias

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, así como exámenes de oposiciones, vendrán obligadas a otorgar hasta 5 días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esta licencia no retribuïda es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

CAPÍTULO IX

Excedencias y otros supuestos

Artículo 51. Interrupción temporal de actividad

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus trabajadores, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario-convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

Artículo 52. Excedencias

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

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

b) Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i per tot el temps que el treballador romanga pendent de qualificació per l'EVI.

c) Per la pèrdua de vigència del permís de conduir, per haver esgotat el crèdit de punts del mateix, fins que es recupere la mateixa.

d) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.

e) Per naixement o adopció d'un fill, de conformitat amb la legislació vigent.

f) A un període no superior a 3 anys, per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, en cas, de la resolució judicial.

g) A un període de fins a 2 anys per a atendre l'atenció d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

El període d'excedència, en els dos últims supòsits, serà computable als efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret durant aquest a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació del qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'excedència per atenció de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un subjecte causant genere dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta finalitzarà la que, si és el cas, es gaudia.

El treballador en excedència forçosa haurà de reincorporar-se a l'empresa en el termini màxim de trenta dies naturals següents al cessament de la funció o desaparició de la causa o motiu originari de tal període de suspensió contractual. Si no ho fa en aquest termini, s'entendrà decaïda la reserva de lloc de treball i el treballador passarà a tindre la mateixa condició que l'excedent de caràcter voluntari, llevat que acredite el dret al naixement d'un nou període d'excedència forçosa.

B) L'excedència voluntària es podrà sol·licitar per aquells treballadors amb vinculació a l'empresa de més d'un any. Se sol·licitarà igualment per escrit i amb la màxima antelació possible a l'empresa, en cap cas inferior a 15 dies.

L'excedència voluntària podrà concedir-se per les empreses per un període mínim de quatre mesos ininterromputs i un màxim de cinc anys. S'iniciarà sempre el primer dia del mes que corresponga i s'entendrà finalitzada l'últim dia de l'últim mes natural del termini sol·licitat.

El treballador amb excedència voluntària conserva el dret preferent a reingressar en l'establiment en les vacants de categoria professional igual o semblant a la que es tenia en el moment de la sol·licitud, sempre que manifeste per escrit, a l'empresa, de manera indubtable, la seua intenció de reingrés amb una anticipació mínima de 30 dies naturals al de finalització efectiva de l'excedència, llevat d'un pacte individual més beneficiós acordat entre l'empresa i el treballador. En el cas que el treballador no sol·licite la reincorporació en el seu lloc de treball amb el preavis indicat (30 dies), s'entendrà que renuncia al seu dret preferent i, per tant, el contracte quedarà extingit.

CAPÍTOL X Previsió social

Article 53. Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa

El treballador que, tot i haver passat dels 60 anys, romanga vinculat a l'empresa, percebrà, com a compensació a la pèrdua del concepte de

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.

c) Por la pérdida de vigencia del permiso de conducir, por haber agotado el crédito de puntos del mismo, hasta que se recupere la misma.

d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

e) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

f) A un período no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

g) A un período de hasta 2 años para atender el cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria se podrá solicitar por aquellos trabajadores/as con vinculación a la empresa de más de un año. Se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, en ningún caso inferior a 15 días.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrompidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional 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 30 días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador. En caso de que el trabajador no solicite la reincorporación en su puesto de trabajo con el preaviso indicado (30 días), se entenderá que renuncia a su derecho preferente y por tanto el contrato quedará extinguido.

CAPÍTULO X Previsión social

Artículo 53. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa

Cuando el trabajador habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del

premi que hi havia a l'anterior conveni col·lectiu nacional, una quantitat en 14 pagues per any, consistent en:

- Amb 10 anys de servei en l'empresa, 6,08 €per paga.
- Amb 15 anys de servei en l'empresa, 19,36 €per paga.
- Amb 20 anys de servei en l'empresa, 22,68 €per paga.
- Amb 25 anys de servei en l'empresa, 26,55 €per paga.

- A l'edat legalment establida d'accés a la jubilació ordinària de cada treballador, si, per qualsevol circumstància, el treballador continuara treballant en l'empresa, perdre el dret al cobrament d'aquesta quantitat, ja que la mateixa ha sigut establida precisament per a estimular la contractació de nous treballadors, per mitjà de l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

Article 54. Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria

Amb el propòsit de fomentar la incorporació de treballadors desocupats, les parts es comprometen a afavorir, en la mesura que siga possible, la jubilació parcial o anticipada dels treballadors en els termes que legalment s'establisquen en cada moment.

Article 55. Segurs

A) Assegurança col·lectiva d'accidents

Les empreses que no en tinguen hauran de subscriure la pòlissa en el termini de 30 dies, a partir de la signatura del conveni i amb una entitat asseguradora reconeguda, una pòlissa col·lectiva que garantisca les quanties que s'indiquen a continuació, que percebrà, per una sola vegada, el treballador o el seu cònjuge supervivent, descendents o ascendents i, si és el cas, els seus drethavents, si com a conseqüència de l'accident de treball sobrevé alguna d'aquestes situacions:

- Gran invalidesa: 35.000,00 euros
- Mort per accident: 35.000,00 euros

Les primes que es generen en funció de la pòlissa esmentada seran a càrrec de l'empresa, i en serà responsable l'entitat asseguradora i, subsidiàriament, l'empresa, del pagament del capital assegurat al treballador o als seus beneficiaris en cas de sinistre que comporte el dret a la percepció d'aquestes.

B) Segur de responsabilitat civil d'empresa

S'estableix l'obligació per part de les empreses de subscriure una assegurança de responsabilitat civil que cobreisca una quantia de 600.000 €per sinistre i any.

Article 56. Incapacitat temporal

L'empresa haurà d'abonar, durant el període d'incapacitat temporal, la diferència entre la prestació corresponent a la Seguretat Social i entitat gestora i la quantia resultant de la suma de la retribució bruta fixa mensual, calculada en la mitjana dels tres mesos anteriors a la data d'inici de la baixa, més la prorrata de pagues extres del mes anterior a la data d'inici de la baixa, en les condicions següents:

- A) En accidents de treball, des del primer dia.
- B) Quan la malaltia requerisca intervenció quirúrgica o ingrés en un centre sanitari, a partir del primer dia de la intervenció quirúrgica o ingrés.
- C) En cas de malaltia comuna, a partir del tercer dia, amb un límit de 120 dies naturals a l'any. Sobrepasat aquest límit, el dret al complement per incapacitat temporal decaurà.
- D) En cas d'incapacitat temporal per embaràs de risc des del primer dia.

Article 57. Privació del permís de conduir

Per als casos de privació del permís de conduir, per al personal conductor o ajudant conductor:

A) Per temps no superior a 6 mesos: l'empresa es veurà obligada a facilitar al conductor ocupació en qualsevol lloc de treball, fins i tot de categoria inferior, i abonarà la retribució corresponent a aquest lloc més l'antiguitat. Aquesta mobilitat funcional no serà exigible a l'empresa en els supòsits següents, en què s'aplicarà el que s'ha establert per als casos de privació del permís de conduir per més de 6 mesos, a més de l'aplicació del règim disciplinari, quan procedisca:

a) Que la privació del permís de conduir derive de fets succeïts en l'exercici de l'activitat de conduir aliens a l'empresa.

concepto de premio que había al anterior Convenio colectivo nacional, una cantidad que percibirá por 14 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,08 €por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 19,36 €por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 22,68 €por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 26,55 €por paga.

- A la edad legalmente establecida de acceso a la jubilación ordinaria de cada trabajador, si por cualquiera circunstancia, el trabajador 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 nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Artículo 54. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria

Con el propósito de fomentar la incorporación de trabajadores desempleados, las partes se comprometen a favorecer, en la medida de lo posible, la jubilación parcial o anticipada de los trabajadores en los términos que legalmente se establezcan en cada momento.

Artículo 55. Seguros

A) Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de 30 días, a partir de la firma del convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice las cuantías que se indican a continuación, a percibir, por una sola vez, por el trabajador o su cónyuge superviviente, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones:

- Gran invalidez: 35.000,00 euros.
- Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

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.

B) Seguro responsabilidad civil de empresa.

Se establece la obligación por parte de las empresas de suscribir un seguro de responsabilidad civil que cubra una cuantía de 600.000 €por siniestro y año.

Artículo 56. Incapacidad temporal

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y la cuantía resultante de la suma de la retribución bruta fija mensual, calculada en el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de inicio de la baja; más la prorrata de pagas extras del mes anterior a la fecha de inicio de la baja, en las siguientes condiciones:

- A) En accidentes de trabajo, desde el primer día.
- B) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- C) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día, con un límite de 120 días naturales al año. Rebasado tal límite decaerá el derecho al Complemento por Incapacidad Temporal.
- D) En caso de Incapacidad Temporal por embarazo de riesgo desde el primer día.

Artículo 57. Privación del permiso de conducir

Para los casos de privación del permiso de conducir, para el personal conductor o ayudante conductor:

A) Por tiempo no superior a 6 meses: la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier puesto de trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más la antigüedad. Esta movilidad funcional no será exigible a la empresa en los siguientes supuestos, en los que se aplicará lo establecido para los casos de privación del permiso de conducir por más de 6 meses, además de la aplicación del régimen disciplinario cuando proceda:

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

b) Que la privació del permís de conduir siga com a conseqüència de la comissió de delictes dolosos.

c) Que la privació del permís de conduir no s'haja produït també en els 24 mesos anteriors.

d) Que la privació del permís de conduir siga conseqüència d'haver ingerit begudes alcohòliques o pres algun tipus d'estupefaents.

Per temps no superior a 6 mesos, l'empresa podrà ordenar al treballador que el temps de privació s'aplique en els seus dies lliures i en els seus períodes vacacionals. En el cas que el treballador es negue a aquesta obligació, l'empresa podrà aplicar el que disposa el paràgraf següent i extingir el contracte per causes objectives.

Així mateix, en el cas de retirada temporal del carnet, al treballador se li haurà d'acceptar, en el cas que ho sol·licite, una excedència amb dret a reserva del lloc de treball per al temps que dure la retirada.

B) Per temps superior a 6 mesos: s'entendrà que el conductor deixa de ser apte per al treball per al qual va ser contractat i causarà baixa automàticament en l'empresa per circumstàncies objectives, en aplicació del que, a aquest respecte, determinen els articles 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors, llevat que constituïska una causa d'acomiadament procedent per aplicació del règim disciplinari.

Article 58. Multes i sancions

Respecte de les multes i sancions que s'imposen als conductors per part de l'autoritat durant la conducció de vehicles de l'empresa, aquesta es veurà obligada a fer les al·legacions davant de l'autoritat competent i aportar la documentació pertinent que en justifique el servei.

CAPÍTOL XI

Ordenació jurídica de faltes i sancions

Article 59. Classes de faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses del sector es classificaran atenent a la importància i, si és el cas, a la reincidència, en: lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

Article 60. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Fins a dos faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat.

2. La no comunicació, amb 48 hores com a mínim d'antelació, de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, llevat de quan s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

3. L'abandó del centre o del lloc de treball, fins i tot per un període breu de temps, sempre que aquest abandó no siga perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de treball, que podrà ser considerat com greu o molt greu, sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per compliment incorrecte dels serveis encarregats o contractats, o causa de danys o accidents als seus companys de treball, en que podrà ser considerada com a falta greu o molt greu. En cap cas es considerarà falta si hi ha causa o motiu justificat.

4. La negligència o descuit en el compliment del treball.

5. La falta d'atenció i diligència degudes provades, en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que no cause perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones vinculades amb la prestació dels serveis, l'ompliment incorrecte o incomplet de les dades i documents dels serveis que el treballador tinga obligació d'omplir, llevat que pugua ser considerada com greu o molt greu.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seua situació que tinga incidència en a l'àmbit laboral, com el canvi de la residència habitual.

7. La falta d'higiene o neteja personal, sempre que no en derive risc per a la integritat física o la salut dels treballadors, ni supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per compliment incorrecte dels serveis encarregats o contractats.

8. L'ús incorrecte de l'uniforme, de les peces o equipaments rebuts de l'empresa o de qualsevol altre, sempre que l'empresa obligue el tre-

b) Que la privació del carnet de conduir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

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

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

Por tiempo no superior a 6 meses, la Empresa podrá ordenar al trabajador que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus periodos vacacionales. En el caso de que el trabajador se negase a dicha obligación, la Empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, al trabajador se le deberá de aceptar en el caso de que lo solicite una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el tiempo que dure la misma.

B) Por tiempo superior a 6 meses: se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas, aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que constituya una causa de despido procedente por aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 58. Multas y sanciones

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, esta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

CAPÍTULO XI

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 59. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores 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.

Artículo 60. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos 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, excepto que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerado como grave o muy grave, 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 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 de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como grave o muy grave.

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

7. La falta de higiene o limpieza personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, 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

ballador a utilitzar-les en el desenvolupament de les seues tasques i sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per compliment incorrecte dels serveis encarregats o contractats.

9. Les faltes de respecte, d'escassa consideració, tant als companys com a terceres persones i, en especial, als malalts transportats o els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produísca amb motiu o ocasió del treball.

10. Les que suposen un incompliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, sempre que no tinguen transcendència greu per a la integritat física o la salut pròpia o d'altres persones o treballadors, o produísca danys greus a l'empresa.

11. Qualsevol altres incompliments culpables de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en aquest conveni, així com altres incompliments que suposen sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

12. Qualsevol altre tipus d'infraccions que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguen tipificades com greus o molt greus.

Article 61. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes, o fins a tres quan el retard siga superior a quinze minuts en cada una d'elles i sense causa justificada.

2. Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifique.

3. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que cause perjudici d'una certa consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones vinculades amb la prestació dels serveis, la falta d'ompliment de les dades i documents dels serveis que el treballador tinga obligació d'omplir, llevat que puga ser considerada com molt greu, sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per compliment incorrecte dels serveis encarregats o contractats, per valor econòmic que no supere els 3.000,00 €

4. L'incompliment de les normes, ordres o instruccions dels superiors, en relació amb les obligacions concretes del lloc de treball, i les negligències de què es deriven o puguen derivar-se perjudicis greus o incompliment o la negativa a realitzar un servei sense causa que ho justifique.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual per al treballador, o comporte risc per a la vida o la salut, tant d'ell mateix com d'altres companys.

6. Les faltes de respecte o desconsideració tant als seus companys com a terceres persones i especialment als malalts transportats o els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produísca amb motiu o ocasió del treball, en especial quan com a conseqüència d'això comporte una sanció o penalització per a l'empresa.

7. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al treballador, als seus companys o sobre els serveis realitzats.

8. La falta d'higiene o neteja personal quan comporte reclamació o queixes de tercers, malalts o els seus familiars o acompanyants, o comporte a l'empresa sancions o penalitzacions de tercers contractants dels serveis.

9. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis instal·lacions o béns de l'empresa, tant dins, com fora dels locals de treball, llevat que es compte amb l'autorització oportuna.

10. La disminució voluntària i ocasional del rendiment en el treball, que es puga provar fefaentment.

11. La simulació de malaltia o accident, laboral o no.

12. L'encobriment per acció, que no per omisió, de faltes d'altres treballadors.

13. Proporcionar dades o documents reservats de l'empresa, llevat dels propis per a l'exercici de l'activitat sindical a través de les vies legals establides, a persones alienes o no autoritzades per a rebre'ls.

obligue al trabajador 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. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados 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 otras personas o trabajadoras, o produzca daños graves a la empresa.

11. Cualquiera 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 graves o muy graves.

Artículo 61. 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 a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, 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 el trabajador 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 no supere los 3.000,00 €

4. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, 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 superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, 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 como a terceras personas y especialmente a los enfermos transportados 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 alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de terceros, 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 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 otros trabajadores.

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 persones no autoritzades a rebre-les, dades relatives als malalts que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motius de la seua activitat.

15. No advertir amb la diligència deguda, als seus superiors o a l'empresari, de qualsevol anomalia, avaria, accident o fets inusuals que observe en les instal·lacions, maquinària, locals o del personal, i no haver deixat constància al final de la jornada a través del part de treball diari que haurà de facilitar l'empresa.

16. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades, a excepció de les labors específiques sindicals, degudament comunicades.

17. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu, dins de les competències pròpies de la seua categoria professional.

18. El mal ús verificat dels locals, vehicles i/o el seu equipament, material i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

19. L'embriaguesa provada durant el treball, així com el trobar-se afectat, també ocasionalment i provadament durant el treball, per substàncies qualificades com a drogues i/o estupefaents.

20. Fumar en els llocs expressament prohibits per la normativa legal.

21. La comissió, per part dels conductors, d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades posen en perill la seguretat de les persones que van a bord dels vehicles.

22. No utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats al treballador per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest, sempre que aquest fet siga provat per l'empresari.

23. La falta de compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposen un risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.

24. No usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupen la seua activitat.

25. Negar-se a sotmetre's als reconeixements mèdics corresponents en la seua jornada laboral.

26. Posar fora de funcionament i/o utilitzar incorrectament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o als llocs de treball en què aquesta tinga lloc.

27. La falta immediata d'informació al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut pròpia, d'altres persones o treballadors, o puga causar un dany greu a l'empresa.

28. La reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, quan haja tingut amonestació o sanció, tant escrites com no, de l'empresa.

Article 62. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de dotze faltes de puntualitat no justificats comeses en el període de tres mesos o de vint-i-quatre en sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns en el període d'un mes sense causa o motiu que ho justifique.

3. L'exercici d'altres activitats professionals, públiques o privades, durant la jornada de treball.

4. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, serveis, gestió o activitat encomanats, i el furt o robatori realitzat dins de les dependències de l'empresa, als vehicles o en altres elements o llocs en què haja d'actuar en funció de la seua activitat.

5. Els actes dolosos o imprudents en l'exercici del treball encomanat o contractat, o quan la forma de realitzar-ho implique dany o risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o la maquinària de l'empresa.

6. Posar o donar com a fora de servei un vehicle sense motius, en especial quan això supose una sanció o penalització per a l'empresa

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos 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, locales o del personal, dejando 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 en la limpieza de materiales y maquinas que el trabajador 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 ocasionalmente y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

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

21. La comisión por parte de los conductores de infracciones 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 al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, 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 supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros 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 y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

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 esta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación o sanción, tanto escritas como no, de la empresa.

Artículo 62. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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 en el período de un 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, servicios, 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 avería 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 virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

7. Quan, en els contractes que signe l'empresa amb els seus clients, aquests incloguen una clàusula que vincule el pagament de la gestió amb la qualitat del servei oferit (puntualitat, tracte al pacient, etc.) i, de resultes d'una mala praxi, la factura es reduïska per una falta degudament acreditada imputable a un o més treballadors.

8. L'embriaguesa habitual o toxicomania habitual provada si repercuteix negativament en el treball.

9. La simulació de la presència d'un altre en el treball, signant o fixtant per ell, o situacions anàlogues. S'entendrà sempre que hi ha falta quan un treballador de baixa per malaltia o accident realitze treballs de qualsevol classe per compte propi o d'altri i al·legue causes falses per a les llicències o permisos.

10. La superació de la taxa d'alcohol fixada reglamentàriament i provada en cada moment durant el treball per al personal de conducció, així com la conducció provada sota els efectes de drogues, substàncies al·lucinògenes o estupefaents.

11. Els maltractaments o faltes de respecte i consideració provats als superiors, companys o subordinats, malalts transportats o els seus familiars, així com qualsevol altre personal relacionat amb la prestació dels serveis.

12. L'abús d'autoritat.

13. La disminució continuada i voluntària provada en el treball sempre que haja sigut objecte de sanció anterior.

14. La desobediència continuada o persistent degudament demostrada.

15. L'assetjament sexual, entés com a tal la conducta de naturalesa sexual, verbal o física, desenvolupada en l'àmbit laboral i que atempte greument contra la dignitat del treballador objecte d'aquest.

16. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que cause perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis i, en especial, sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per compliment incorrecte dels serveis encarregats o contractats, per valor econòmic superior als 3.000,00 €

17. L'abandó del lloc de treball sense justificació, tant en llocs de comandament o responsabilitat, com en els casos de prestació de serveis de transport urgent, o quan això ocasione un perjudici evident per a l'empresa o els malalts traslladats o que cal traslladar, o puga arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

18. La utilització indeguda d'informació de què es tinga coneixement per raó del seu treball, en especial de dades referents a malalts que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seua activitat.

19. L'apropiació de l'import dels serveis prestats, siga quin siga la quantia, així com qualsevol ocultació, sostracció o manipulació, de diners, materials, equipaments o vehicles.

20. La comissió reiterada, per part dels conductors, d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades posen en perill la seguretat de l'empresa, el seu personal o els malalts transportats.

21. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produïsqen perill o siguin causants d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.

22. La reincidència en dos faltes greus de la mateixa naturalesa o més de dos greus, encara que siguin de naturalesa distinta, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció que haja cobrat fermesa.

23. Qualsevol altre tipus d'infraccions molt greus que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals.

Article 63. Sancions. Aplicació

1. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes cometes són les següents:

en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

8. La embriaguez habitual 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 o análogas situaciones. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera 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 o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios.

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 continuada o 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 gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, y en especial siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de tercers por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico superior los 3.000,00 €

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificaci3n, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestaci3n de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compa1eros o tercers.

18. La utilizaci3n indebida de informaci3n de qu3 se tenga conocimiento por raz3n de su trabajo, en especial de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculaci3n con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiaci3n del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultaci3n, sustracci3n o manipulaci3n, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos.

20. La reiterada comisi3n, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulaci3n, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones se1aladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los enfermos transportados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevenció de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compa1eros o a tercers, o da1os 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 sanció 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 prevenció de riesgos laborales.

Artículo 63. Sanciones. Aplicaci3n

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

- a) Faltes lleus:
a1) Amonestació per escrit.
b) Faltes greus:
b1) Amonestació per escrit.
b2) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 10 dies.
c) Faltes molt greus:
c1) Suspensió d'ocupació i sou d'11 a 45 dies.
c2) Acomiadament.
2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedeixen en el punt 1, es tindrà en compte:
A) El grau de responsabilitat de qui comet la falta.

B) La repercussió del fet en els altres treballadors, l'empresa, tercers, especialment malalts i els seus familiars, així com la repercussió social.

C) La categoria professional del treballador.

3. Correspondrà a l'empresari la determinació de la sanció que pot aplicar entre les previstes. Les sancions per faltes lleus seran acordades per la direcció de l'empresa. Les sancions per faltes greus o molt greus haurà d'imposar-les també l'empresa amb la instrucció prèvia de l'expedient sancionador corresponent al treballador.

4. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors, tindran dret a ser escoltats l'interessat i la representació dels treballadors o sindical, en el termini de deu dies, comptats des de la comunicació dels fets que s'imputen. Aquest termini suspèn el termini de prescripció de la falta corresponent. En el cas de tractar-se d'un treballador que tinga la condició de delegat sindical o membre del comitè d'empresa, a part de l'interessat, hauran de ser escoltats la resta de membres de la representació a què aquest pertanga, si n'hi ha.

5. De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà els representants dels treballadors, si n'hi ha.

6. En el cas de tractar-se de faltes tipificades com greus o molt greus, l'empresa podrà acordar la suspensió d'ocupació i sou com a mesura prèvia i preventiva pel temps que dure l'expedient, sense perjudici de la sanció que s'imposa. Suspensió que serà comunicada als representants dels treballadors.

7. Una vegada conclòs l'expedient sancionador, l'empresa imposarà la sanció que corresponga tenint en consideració les alegacions realitzades en el curs de la tramitació pel treballador, i, si procedeix, per la representació dels treballadors o sindical.

8. Quan l'empresa acorde o impose una sanció que tinga obligació de ser per escrit, ho haurà de comunicar, d'aquesta mateixa manera, a l'interessat i a la representació dels treballadors o sindical, i aquest se'n quedarà un exemplar i en signarà el duplicat que tornarà a la direcció de l'empresa, on farà constar la data i els fets que la motiven.

9. Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la comissió d'aquesta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

10. En tot cas, el treballador sancionat podrà acudir a la via jurisdiccional competent per a instar a la revisió de les sancions imposades en cas de desacord.

11. Cap treballador podrà ser sancionat dos vegades per la mateixa falta.

CAPÍTOL XII

Seguretat i salut en el treball

Article 64. Salut i prevenció de riscos laborals

Caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

S'estableix el compromís de les parts de desenvolupar un pla de prevenció de drogodependència en el termini d'un any.

CAPÍTOL XIII

Drets de representació del personal i sindicals

Article 65. Drets de representació del personal i sindicals

Se n'estableixen, amb caràcter general, els següents:

- a) Faltes leves:
– Amonestación por escrito.
b) Faltes graves:
b1). Amonestación por escrito
b2). Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
c). Falta muy grave:
c1). Suspensión de empleo y sueldo once a cuarenta y cinco días.
c2). 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 del que comete la falta.

B) La repercusión del hecho en los otros trabajadores, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

C) La categoría profesional del trabajador.

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 o muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores 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 un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que este perteneciera, si hubiese.

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

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

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 el trabajador, y si se procede, por la representación de los trabajadores 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 y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose este 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, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 64. Salud y prevención de riesgos laborales

Se estará a los dispuesto en la legislación vigente.

Se establece el compromiso de las partes de desarrollar un plan de prevención de drogodependencia en el plazo de un año.

CAPÍTULO XIII

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 65. Derechos de representación del personal y sindicales

Se establecen con carácter general los siguientes:

Les empreses del sector hauran de respectar el dret de tot treballador a sindicarse lliurement, a celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical, tot això de conformitat amb la legislació vigent.

Les empreses, als delegats de personal o membres de comitès d'empresa que participen com a membres titulars en les comissions negociadores dels convenis col·lectius, els facilitaràn els permisos corresponents a fi que obtinguen les màximes facilitats en la seua tasca de negociadors i durant tota la seua durada, sempre que el conveni col·lectiu referit s'aplique a l'empresa.

Els treballadors de les empreses, establiments o centres de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, en el centre de treball, que serà convocada i presidida en tot cas pel comitè d'empresa o delegat de personal, si n'hi ha, o pel treballador del centre o l'establiment promotor d'aquesta, sempre que, amb caràcter previ, s'haja traslladat tant la convocatòria com l'ordre del dia a la direcció de l'empresa o el centre de treball.

Tindrà lloc sempre fora d'hores de treball llevat dels centres de treball subjectes a prestació de servei les 24 hores del dia i, en aquest cas, s'acordarà, per part dels promotors amb la direcció, el moment de celebració de l'assemblea, així com la durada aproximada.

L'empresari facilitarà el local adequat si el centre de treball reuneix les condicions pertinents per a fer-la. En cas contrari, designarà un lloc determinat apropiat dins de les seues instal·lacions per a celebrar-la.

Es podrà denegar per part de l'empresari l'autorització de la celebració d'una assemblea en les seues instal·lacions si no es dona compliment, per part dels promotors, a les condicions descrites anteriorment; igualment, la direcció es podrà oposar si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última assemblea celebrada en el centre de treball, així com en la situació de tancament legal de l'empresa.

Dins de la limitació anterior no s'inclouran les assemblees o reunions informatives que tinguen com a únic punt de l'ordre del dia la informació sobre la negociació dels convenis col·lectius que s'apliquen als treballadors de l'empresa, establiment o centre de treball de què es tracte.

De conformitat amb el que s'ha exposat en l'article 52, els treballadors triats per a exercir càrrecs de responsabilitat local, provincial, autonòmica o nacional en el seu sindicat i que hagen de dedicar-se per complet a l'exercici de tals funcions o tasques podran sol·licitar voluntàriament l'excedència pel temps que dure la situació, transcorregut el qual es reincorporaran als seus llocs de treball, sempre que se sol·licite abans d'un mes, a comptar de la data d'haver cessat en els càrrecs referits.

Article 66. Drets i facultats dels comitès d'empresa i delegats de personal

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix als comitès d'empresa i als delegats de personal a:

a) Ser informats per la direcció de l'empresa:

Sobre els acomiadaments objectius per a efectuar-ne el seguiment.

Trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la pròpia explotació i vendes, sobre el programa o pressupost previst i sobre l'evolució de l'ocupació en el seu àmbit específic.

Anualment, en aquelles empreses que revisten la forma de societat mercantil, conèixer i tindre a disposició seua el balanç, el compte de resultats, la memòria i tots els documents que es donen a conèixer als socis.

Amb caràcter previ a que siguen executades per les empreses, sobre la reestructuració d'aquestes o dels seus centres de treball, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, reduccions de jornada, trasllats de totes o part de les instal·lacions empresarials, altres modificacions col·lectives i substancials dels contractes de treball dels seus treballadors, així com sobre els plans de formació professional de les empreses.

En funció de la matèria de què es tracte:

– Sobre la implantació o la revisió dels sistemes d'organització del treball i qualsevol de les possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

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

Las empresas, a aquellos Delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros 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.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en assemblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de empresa o Delegado de personal, si los hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor 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.

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

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reune 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 assemblea 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 assemblea 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 assembleas 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 los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 52, los trabajadores elegidos 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 66. Derechos y facultades de los comités de empresa y delegados de personal

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegados de personal 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, 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 primes o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

– Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estat jurídic de l'empresa, quan això supose una incidència que afecte de manera significativa el volum de l'ocupació adquirida.

– Sobre els models de contractes de treball escrits que s'utilitzen, així com els documents relatius a la liquidació per finalització de la relació laboral.

– Sobre sancions per faltes greus i molt greus i, en especial, sobre acomiadaments.

– En relació a estadístiques sobre l'índex d'absentismes i les causes d'aquests, accidents de treball i malalties professionals i les conseqüències d'aquestes, índexs de sinistralitat, moviment de cessaments i ingressos i ascensos i butlletins de cotització TC 1 i 2 a la Seguretat Social.

b) A exercir una tasca de control o supervisió sobre les matèries següents:

El compliment de les normes vigents sobre matèria laboral i de Seguretat Social, així com sobre els pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant les accions legals que crega oportunes davant de l'empresa i els organismes específics o tribunals.

L'execució i la realització dels plans de formació aplicables en l'àmbit de les empreses.

La contractació laboral en l'àmbit de l'empresa per mitjà de la documentació que preceptivament li siga lliurada.

Tindre la representació dels treballadors en missió, mentre aquesta dure, com a representants dels treballadors de les empreses usuàries, als efectes de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot el que afecta la prestació dels seus serveis a aquestes. En cap cas podrà suposar aquesta representativitat una ampliació del crèdit d'hores previst per a la representació legal dels treballadors de l'empresa usuària, ni que puguen plantejar-se davant d'aquesta reclamacions de treballadors respecte a l'empresa de treball temporal de la qual depenen.

En conjunció amb la direcció, sobre el compliment de les mesures implantades, amb vista al manteniment i increment de la rendibilitat i productivitat de les instal·lacions i de les empreses.

El compliment dels principis de no discriminació, d'igualtat de sexes i d'oportunitats i d'una política racional de foment de l'ocupació. Velaran, en concret, perquè les condicions laborals s'acomoden a la normativa vigent sobre salut laboral i prevenció de riscos i a les prescripcions que estableixen els reglaments que la despleguen.

Els membres del comitè d'empresa i delegats de personal, individualment o en conjunt, han d'observar sigil professional pel que fa a informació confidencial que coneguen de les empreses per motiu del seu càrrec, fins i tot fins i tot després d'abandonar el càrrec i, en especial, en totes aquelles qüestions que la direcció qualifique de matèria reservada.

Article 67. Quotes sindicals

A requeriment dels treballadors, quan ho autoritzen documentalment, les empreses descomptaran en la seua nòmina mensual l'import de la quota sindical ordinària o extraordinària corresponent.

A aquest efecte, es lliurarà a la direcció un document manuscrit i/o signat pel treballador en què, amb claredat, s'expressarà l'ordre o l'autorització del descompte, l'import, la central sindical destinatària, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvi a què s'ha de transferir la quantitat detreta.

La direcció de les empreses haurà de lliurar una còpia de la llista de transferència a la representació del sindicat.

Article 68. Garanties sindicals dels membres del comitè d'empresa i delegats de personal

Cap membre del comitè d'empresa ni delegat de personal podrà ser despatxat o sancionat durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent de ser cessat, llevat que el cessament es produísca per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es fonamente en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seua representació.

Si la sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeix a altres causes, haurà de tramitar-se un expedient contradictori, en què seran oïts, a més de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal i el delegat sindical de l'organització a què pertanga, en

– 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 T.C.1 y 2 a la Seguridad Social.

b) A 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 los trabajadores en misión, mientras esta dure, en tanto que representantes de los trabajadores 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 estas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma, reclamaciones de trabajadores 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 de personal, individualmente o en conjunto, observan 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 67. Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalment, 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 el trabajador en el que con claridad se expresará el 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 68. Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal

Ningún miembro del Comité de Empresa ni delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado sindical de la organización a la que

el cas que siga coneguda per la direcció de l'empresa la seua secció sindical.

Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte a la resta de treballadors, en els supòsits de suspensió o rescissió de contractes per causes tecnològiques, econòmiques, organitzatives, de producció o de força major.

No podran ser discriminats en la seua promoció econòmica o professional per causa de l'exercici de la seua representació legal. Podran exercir la llibertat d'expressió en l'àmbit intern de l'empresa en les matèries pròpies de la seua representació, i podran publicar o distribuir, sense pertorbar el funcionament normal de l'activitat empresarial, publicacions d'interés laboral o social. L'execució d'aquestes tasques es realitzarà d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

Disposaran del crèdit horari d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina quant al seu càrrec i volum de l'empresa. Es podrà, en una mateixa empresa, acumular les hores dels diversos membres del comitè o delegats de personal en un o més dels seus companys, sense que se sobrepassi el màxim total que per llei correspon a tots i cada un d'ells, i, en aquest cas, podrà ser rellevat dels treballs sense perjudici de la seua remuneració. Aquesta circumstància haurà de ser comunicada prèviament a l'empresa, en què s'indicarà el període de temps en què es procedirà a l'acumulació.

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores del crèdit horari sindical de que disposen els membres del comitè d'empresa o delegats de personal, a fi de preveure l'assistència d'aquests a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

CAPÍTOL XIV

Plans d'igualtat i comissió paritària d'igualtat

Article 69. Plans d'igualtat

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat que es volen aconseguir, les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per a assolir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions i ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 70. Comissió paritària d'igualtat

A fi d'interpretar i aplicar correctament la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que va entrar en vigor el 24 de març de 2007, es crea la comissió paritària d'igualtat amb les funcions següents:

Obtenció, per mitjà d'enquestes o altres mitjans que s'acorden, d'informació anual sectorial de les mesures implantades en les diferents

pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa 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 de personal en uno o varios de sus compañeros, 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.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO XIV

Planes de igualdad y comisión paritaria de igualdad

Artículo 69. Planes de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 70. Comisión Paritaria de Igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea la Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes

empreses i de les plantilles, disgregades per categories professionals i gènere.

Assessorament a les empreses que ho sol·liciten sobre els drets i obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.

Mediació i, si és el cas, arbitratge, en aquells casos que voluntàriament i conjuntament li siguen sotmesos per les parts afectades, i que versen sobre l'aplicació o interpretació dels plans d'igualtat.

Demandar informació de les empreses sobre les incidències i dificultats que puga generar l'aplicació de la Llei d'igualtat.

La comissió paritària d'igualtat estarà composta per sis membres, en les mateixes condicions que la comissió mixta paritària del conveni, i amb la condició que siguen els mateixos designats per a l'esmentada comissió mixta. Les dues comissions compartiran el crèdit horari de 28 hores juntament amb la comissió de formació.

Article 71. Parelles de fet

Davant de l'evolució de la realitat social en matèria familiar, es reconeixen els mateixos drets que el conveni preveu per als cònjuges en matrimoni a les persones que no s'hi hagen casat i conviuen en unió afectiva, estable i duradora, amb la justificació prèvia d'aquests extrems per mitjà d'una certificació d'inscripció en el registre corresponent oficial de parelles de fet, on n'hi haja, o una acreditació semblant que justifique aquesta circumstància.

En el supòsit de conflicte d'interessos amb tercers, el reconeixement del dret que corresponga es farà de conformitat amb la procedència jurídica que, de manera ferma, es determine per l'autoritat administrativa o judicial competent d'acord amb l'ordenament positiu vigent.

CAPÍTOL XV

Comissió paritària del conveni

Article 72. Comissió mixta paritària

A fi d'efectuar el seguiment d'aquest conveni i dilucidar els possibles dubtes que pogueren produir-se a l'hora d'interpretar-lo, es constitueix una comissió paritària. Estarà formada per membres de les associacions patronals i centrals sindicals signants del conveni en la mateixa proporció, de manera que aquesta comissió no podrà sobrepassar el nombre de quatre persones per cada una de les parts patronal i sindical. En les reunions s'acceptarà la presència d'assessors de les representacions respectives amb veu, però sense vot.

La comissió paritària del conveni assumirà les funcions següents:

– L'estudi dels problemes de salut laboral en el sector del transport sanitari. La realització d'estadística i relacions amb l'administració laboral competent en matèria de salut laboral.

– Resolució de les controvèrsies que puguen sorgir en matèria de conciliació de la vida laboral i personal.

– En aquelles empreses que, per raons economicofinanceres, no puguen abonar els increments salarials que es pacten en aquest conveni i no hi haja representants legals dels treballadors (comitès d'empresa o delegats de personal) serà aquesta comissió paritària l'encarregada de decidir si l'empresa s'acull o no al règim d'inaplicació salarial i en quins termes, seguint els passos de l'article 9 d'aquest conveni.

– Exercirà una tasca d'estudi i vigilància sobre les modalitats i estructura de contractació en el sector. Així mateix, tindrà la facultat d'intermediació, a instància de part, amb caràcter previ a la denúncia davant de l'Administració o tribunals laborals quan es presumisca l'existència de frau de llei. Aquesta consulta no tindrà el caràcter obligatori previ a la denúncia o la demanda davant de la Inspecció de Treball i Assumptes Socials o jutjat social. En cas de modificacions de la legislació i normativa vigent en matèria de contractació, la comissió paritària adequarà aquest conveni respecte a la normativa legal.

– Qualsevol dubte o divergència que puga sorgir sobre la interpretació o l'aplicació d'aquest conveni que tinga caràcter de conflicte col·lectiu serà sotmès prèviament a un informe de la comissió abans d'entaular qualsevol reclamació judicial.

– En el cas que l'empresa i els representants legals dels treballadors no arriben a un acord sobre la inaplicació del règim salarial sol·licitat per l'empresa, la comissió paritària mediarà per arribar a un acord, per

empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

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

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 6 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta Paritaria del convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 28 horas junto con la comisión de Formación.

Artículo 71. Parejas de hecho

Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizara de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

CAPÍTULO XV

Comisión paritaria del convenio

Artículo 72. Comisión Mixta Paritaria

Con el fin de efectuar el seguimiento del presente convenio y dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en su interpretación, se constituye una Comisión Paritaria. Estará formada por miembros de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del convenio en igual proporción, no pudiendo sobrepassar dicha comisión el número de cuatro personas por cada una de las partes Patronal y Sindical. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria del Convenio asumirá las siguientes funciones:

– El estudio de los Problemas de Salud Laboral en el Sector del Transporte Sanitario. La realización de Estadística y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

– Resolución de las controversias que puedan surgir en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

– En aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente convenio, y no existan representantes legales de los trabajadores (comitès de empresa o delegados de personal) será esta comisión paritaria la encargada de decidir si la empresa se acoge o no al régimen de inaplicación salarial y en qué términos, siguiendo los pasos del artículo 9 del presente convenio.

– Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la Comisión Paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

– Ante 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 un informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación judicial.

– En el caso de que la empresa y los representantes legales de los trabajadores no lleguen a un acuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial solicitado por la empresa, la comisión paritaria mediará en la

a la qual cosa sol·licitarà a l'empresa la documentació requerida en l'article 9, l'analitzarà i es reunirà amb les parts en el termini improrrogable de 15 dies des que la comissió paritària haja conegut del desacord. De la reunió s'alçarà una acta en què constaran les raons i els posicionaments de les parts, la postura de la comissió paritària i el resultat final de la reunió.

– Resoldrà qualsevol altra sol·licitud de mediació o interpretació que se li propose en un termini màxim de 30 dies des de la data de reunió.

La comissió paritària es reunirà a petició de qualsevol de les parts sempre que se sol·licite per escrit, i en els 10 dies següents a la petició.

Perquè els acords de la comissió paritària tinguen eficàcia i validesa, aquests hauran de ser protegits per la majoria de cada una de les representacions: empresarial i sindical. En aquests casos tindran plena eficàcia jurídica, seran vinculants per a les dues parts i aplicables immediatament.

Als efectes de qualsevol notificació escrita que qualsevol empresa o treballador vulga remetre a la comissió paritària, es reproduïxen els domicilis de les diverses parts que configuren l'esmentada comissió:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Avinguda Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (València)
 Federació de Serveis Públics d'UGT-País Valencià
 C/ Arquitecte Mora, núm. 7-2, 46001 València
 Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO del País Valencià
 Plaça Nàpols i Sicília, núm. 5-2n, 46003 València
 Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF)
 C/ Gibraltar, núm. 11, 46008 València

Article 73. Protocol de telefonades

La comissió paritària redactarà, en un termini màxim de sis mesos, un protocol de telefonades perquè les empreses les introduïsquen en les seues pautes d'organització del servei, de manera que tant els treballadors i treballadores com les empreses sàpien a què atindre's i com actuar davant de les diferents causalitats que es produïsquen en la realització dels serveis. Aquest protocol s'incorporarà a aquest text convencional amb el mateix valor normatiu.

Article 74. Resolució de conflictes col·lectius

Les dues parts s'adhereixen a l'acord de solució de conflictes laborals subscrit per les confederacions patronals CIERVAL i CEPYME CV i les confederacions sindicals UGT-PV i CCOO PV per a solucionar de manera extrajudicial els conflictes col·lectius.

De la mateixa manera, les parts signants d'aquest conveni acorden sotmetre's, en cas de discrepàncies de qualsevol tipus sobre el contingut del conveni, a la fórmula de la mediació, mai a la de l'arbitratge, llevat que siga per acord exprés.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Recuperació del complement d'antiguitat (CA)

Donada la situació d'absència de conveni sectorial autònom en els últims anys, el CA no s'ha mantingut per igual per a tots els treballadors del sector.

Per això, hi ha empreses en què es va acordar la substitució del dit CA per un complement compensatori d'antiguitat *ad personam*, un complement de garantia salarial o un d'equivalent i, per tant, hi ha períodes treballats no computables als efectes del CA regulat en aquest conveni des que s'acordara aquesta substitució i fins al 01.01.2019.

Als efectes de compensar la situació s'acorda que, en aquestes empreses, els treballadors amb contracte anterior al 31.12.2016 recuperaran el dret a percebre un CA d'un 1 % del salari base des del mes en què complisquen un nou any de permanència en l'empresa a partir del 01.01.2019 i continuaran, segons el que disposa l'art. 38 del conveni, fins a aconseguir el límit general del 20 %. El complement d'antiguitat consolidada *ad personam*, complement de garantia salarial o equivalent que va substituir el CA en aquestes empreses no serà ni compensable ni absorbible, ni revalorable, i computarà als efectes d'aconseguir el límit del 20 % del CA establert en l'article 38 d'aquest conveni.

búsqueda de un acuerdo, para ello solicitará a la empresa la documentación requerida en el artículo 9, la analizará, se reunirá con las partes en el plazo improrrogable de 15 días desde que la comisión paritaria conozca del desacuerdo. De dicha reunión se levantará un acta donde constará las razones y posicionamientos de las partes, la postura de la comisión paritaria y el resultado final de dicha reunión.

– Resolverá cualquier otra solicitud de mediación o interpretación que se le proponga en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de reunión.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan eficacia y validez, estos deberán ser respaldados por la mayoría de cada una de las Representaciones: Empresarial y Sindical, en tales casos gozaran de plena eficacia jurídica, siendo vinculante para ambas partes y de aplicación inmediata.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Avenida Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (Valencia)
 Federación de Servicios Públicos de UGT-País Valenciano
 C/ Arquitecto Mora, núm. 7-2 46001 València
 Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencia
 Plaza Nápoles y Sicilia, núm. 5-2º, 46003 València
 Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF),
 Calle Gibraltar 11, 46008 València

Artículo 73. Protocolo de llamadas

La Comisión paritaria redactará en un plazo máximo de seis meses, un protocolo de llamadas para que las empresas introduzcan en sus pautas de organización del servicio de forma que tanto los trabajadores y trabajadoras como las empresas sepan a qué atenerse y cómo actuar ante las diferentes causalidades que se produzcan en la realización de los servicios. Dicho protocolo se incorporará al presente texto convencional con el mismo valor normativo.

Artículo 74. Resolución de conflictos colectivos

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las confederaciones patronales CIERVAL y CEPYME CV, y las Confederaciones Sindicales UGT PV y CCOO PV, para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos.

Del mismo modo las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse en caso de discrepancias de cualquier tipo sobre el contenido del mismo, a la fórmula de la mediación, nunca a la del arbitraje, salvo acuerdo expreso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Recuperación del complemento de antigüedad (CA)

Dada la situación de ausencia de Convenio sectorial autonómico en los últimos años, el CA no se ha mantenido por igual para todos los trabajadores del sector.

Por ello existen empresas en las que se acordó la sustitución de dicho CA, por un complemento compensatorio de antigüedad *ad personam*, complemento de garantía salarial o equivalente, y por tanto hay períodos trabajados no computables a efectos del CA regulado en este convenio, desde que se acordara tal sustitución y hasta 01.01.2019.

A efectos de compensar dicha situación se acuerda que, en esas empresas, los trabajadores/as con contrato anterior al 31.12.2016, recuperarán el derecho a percibir un CA de un 1 % del salario base desde el mes en que cumplan un nuevo año de permanencia en la empresa a partir del 01.01.2019, continuando según lo dispuesto en el art. 38 del Convenio hasta alcanzar el tope general del 20 %. El complemento de antigüedad consolidada *ad personam*, complemento de garantía salarial o equivalente que sustituyó el CA en dichas empresas, no será ni compensable ni absorbible, ni revalorizable, y computará a los efectos de alcanzar el límite del 20 % del CA establecido en el artículo 38 del presente convenio.

Segona

Les diferències derivades de l'aplicació d'aquest conveni hauran de ser abonades per les empreses en un termini màxim de trenta dies, a comptar de la publicació d'aquest conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les condicions econòmiques pactades en aquest conveni no afectaran les relacions laborals que es troben fermament extingides abans de l'entrada en vigor d'aquest.

Segona

A pesar que les condicions contingudes en aquest conveni suposaran un esforç econòmic i de gestió enorme per a les empreses del sector (ja que la necessitat de ser negociat va sorgir en els últims mesos de manera imprevisible i s'ha consumat després de la convocatòria d'una vaga indefinida pels treballadors) i, encara que comportaran un increment notable dels costos de prestació del servei, sobrevingut en relació amb les tarifes públiques i privades prèviament establides, les parts acorden les condicions contingudes en aquest conveni amb l'objectiu de reconèixer i homologar el treball del personal tècnic d'emergències sanitàries, així com dotar de més flexibilitat la jornada amb caràcter bidireccional i mantindre la pau social.

Tercera

S'estableix el compromís per les dues parts que, per a pròxims convenis, es reduïska la diferència salarial entre les categories de TES conductor i TES ajudant conductor, derivades dels increments percentuals que tendeixen a separar-les, la qual s'intentarà que no siga superior al 10 %.

DISPOSICIÓ FINAL

Registre, publicació i difusió d'aquest conveni

Aquest conveni es presentarà en el Registre general de convenis col·lectius de treball als efectes del depòsit, la inscripció i la publicació d'aquest que procedisquen legalment.

ANNEX I

Taula salarial vigent del 01.07.2018 al 31.12.2018

	2018 (del 01.07 al 31.12)		
	Salari base	P. Conveni	Total
GRUP A			
Director	1.920,76	192,05	2.112,82
Director d'àrea	1.739,93	173,99	1.913,92
Metge	1.902,44	190,24	2.092,67
Tècnic superior	1.902,44	190,24	2.092,67
Tècnic mitjà	1.426,83	142,64	1.569,47
Diplomat	1.426,83	142,64	1.569,47
ATS	1.426,83	142,64	1.569,47
GRUP B.1			
Cap administratiu	1.161,59	116,15	1.277,74
Oficial 1a admtiu.	1.134,16	113,43	1.247,59
Aux. admtiu.	960,41	96,04	1.056,44
Asp. admtiu.	823,10	82,31	905,41
GRUP B.2			
Analista de sistemes	1.902,44	190,24	2.092,67
Programador	1.134,16	113,43	1.247,59

Segunda

Las diferencias derivadas de la aplicación del presente convenio deberán ser abonadas por las empresas en un plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación del presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

Segunda

A pesar de que las condiciones contenidas en el presente convenio supondrán un enorme esfuerzo económico y de gestión para las empresas del sector, (por cuanto la necesidad de su negociación surgió en los últimos meses de forma imprevisible y se ha consumado tras la convocatoria de una huelga indefinida por los trabajadores), y aunque conllevarán un notable incremento de los costes de prestación del servicio, sobrevenido en relación con las tarifas públicas y privadas previamente establecidas, las partes acuerdan las condiciones contenidas en el presente convenio con el objetivo de reconocer y homologar el trabajo del personal técnico de emergencias sanitarias, así como dotar de mayor flexibilidad en la jornada con carácter bidireccional, y mantener la paz social.

Tercera

Se establece el compromiso por ambas partes, de para próximos convenios se reduzca la diferencia salarial entre las categorías de TES conductor y TES ayudante conductor derivadas de los incrementos porcentuales que tienden a separarlas, tendiendo a que no sea superior al 10 %.

DISPOSICIÓN FINAL

Registro, publicación y difusión del presente convenio

Este convenio se presentará en el Registro general de convenios colectivos de trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

ANEXO I

Tabla salarial vigente del 01.07.2018 al 31.12.2018

	2018 (de 01.07 al 31.12)		
	Salario base	P. Convenio	Total
GRUPO A)			
Director	1.920,76	192,05	2.112,82
Director de área	1.739,93	173,99	1.913,92
Médico	1.902,44	190,24	2.092,67
Técnico superior	1.902,44	190,24	2.092,67
Técnico medio	1.426,83	142,64	1.569,47
Diplomado	1.426,83	142,64	1.569,47
ATS	1.426,83	142,64	1.569,47
GRUPO B).1			
Jefe administrativo	1.161,59	116,15	1.277,74
Oficial 1ª admtvo.	1.134,16	113,43	1.247,59
Aux. admtvo.	960,41	96,04	1.056,44
Asp. admtvo.	823,10	82,31	905,41
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	1.902,44	190,24	2.092,67
Programador	1.134,16	113,43	1.247,59

Operador	960,41	96,04	1.056,44	
GRUP B.3				
Telefonista	969,52	96,93	1.066,45	
Ordenança	960,41	96,04	1.056,44	
Personal neteja	829,80	82,98	912,78	
Treballador en formació	823,10	82,31	905,41	
GRUP C			<i>Total</i>	<i>H. presència</i>
Cap de tràfic	1.150,00	115,00	1.265,00	9,84
Cap d'equip	1.180,00	118,00	1298,00	10,10
TES conductor portalliteres	1.100,00	144,00	1244,00	9,68
TES ajud. conductor portalliteres	915,00	120,00	1.035,00	8,05
TES portalliteres	865,00	115,00	980,00	7,62
Cap de taller	1.110,86	111,06	1.221,91	9,50
Mecànic	1.037,23	103,72	1.140,95	8,87
Ajud. mecànic	914,62	91,45	1.006,07	7,83
Xapista	996,94	99,71	1.096,65	8,53
Pintor	996,94	99,71	1.096,65	8,53

Taula salarial 2019

	2019		
	<i>Salari base</i>	<i>P. Conveni</i>	<i>Total</i>
GRUP A			
Director	1.949,57	194,93	2.144,51
Director d'àrea	1.766,03	176,60	1.942,63
Metge	1.930,97	193,09	2.124,06
Tècnic superior	1.930,97	193,09	2.124,06
Tècnic mitjà	1.448,24	144,78	1.593,02
Diplomat	1.448,24	144,78	1.593,02
ATS	1.448,24	144,78	1.593,02
GRUP B.1			
Cap administratiu	1.179,02	117,89	1.296,91
Oficial 1a admtiu.	1.151,17	115,13	1.266,30
Aux. admtiu.	974,81	97,48	1.072,29
Asp. admtiu.	835,45	83,54	918,99
GRUP B.2			
Analista de sistemes	1.930,97	193,09	2.124,06
Programador	1.151,17	115,13	1.266,30
Operador	974,81	97,48	1.072,29
GRUPO B.3			
Telefonista	984,06	98,38	1.082,44
Ordenança	974,81	97,48	1.072,29
Personal neteja	842,24	84,23	926,47
Treballador en formació	835,45	83,54	918,99
GRUP C			<i>Total</i>
Cap de tràfic	1.167,25	116,73	1.283,98
Cap d'equip	1.197,70	119,77	1.317,47
TES conductor portalliteres	1.116,50	146,16	1.262,66

Operador	960,41	96,04	1.056,44	
GRUPO B).3				
Telefonista	969,52	96,93	1.066,45	
Ordenanza	960,41	96,04	1.056,44	
Personal limpieza	829,80	82,98	912,78	
Trabajador en formación	823,10	82,31	905,41	
GRUPO C)			<i>Total</i>	<i>H. presencia</i>
Jefe de tráfico	1.150,00	115,00	1.265,00	9,84
Jefe de equipo	1.180,00	118,00	1298,00	10,10
TES-conductor camillero	1.100,00	144,00	1244,00	9,68
TES-aydte. conductor camillero	915,00	120,00	1.035,00	8,05
TES-camillero	865,00	115,00	980,00	7,62
Jefe de taller	1.110,86	111,06	1.221,91	9,50
Mecánico	1.037,23	103,72	1.140,95	8,87
Ayte. mecánico	914,62	91,45	1.006,07	7,83
Chapista	996,94	99,71	1.096,65	8,53
Pintor	996,94	99,71	1.096,65	8,53

Tabla salarial 2019

	2019		
	<i>Salario base</i>	<i>P. Convenio</i>	<i>Total</i>
GRUPO A)			
Director	1.949,57	194,93	2.144,51
Director de área	1.766,03	176,60	1.942,63
Médico	1.930,97	193,09	2.124,06
Técnico superior	1.930,97	193,09	2.124,06
Técnico medio	1.448,24	144,78	1.593,02
Diplomado	1.448,24	144,78	1.593,02
ATS	1.448,24	144,78	1.593,02
GRUPO B).1			
Jefe administrativo	1.179,02	117,89	1.296,91
Oficial 1ª admtvo.	1.151,17	115,13	1.266,30
Aux. admtvo.	974,81	97,48	1.072,29
Asp. admtvo.	835,45	83,54	918,99
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	1.930,97	193,09	2.124,06
Programador	1.151,17	115,13	1.266,30
Operador	974,81	97,48	1.072,29
GRUPO B).3			
Telefonista	984,06	98,38	1.082,44
Ordenanza	974,81	97,48	1.072,29
Personal limpieza	842,24	84,23	926,47
Trabajador en formación	835,45	83,54	918,99
GRUPO C)			<i>Total</i>
Jefe de tráfico	1.167,25	116,73	1.283,98
Jefe de equipo	1.197,70	119,77	1.317,47
TES-conductor camillero	1.116,50	146,16	1.262,66

TES ajud. conductor portalliteres	928,73	121,80	1.050,53	8,17
TES portalliteres	877,98	116,73	994,70	7,74
Cap de taller	1.127,52	112,72	1.240,24	9,65
Mecànic	1.052,78	105,28	1.158,06	9,01
Ajud. mecànic	928,34	92,82	1.021,17	7,94
Xapista	1.011,90	101,21	1.113,10	8,66
Pintor	1.011,90	101,21	1.113,10	8,66

Taula salarial 2020

	2020			
	Salari base	P. Conveni	Total	
GRUP A				
Director	1.978,82	197,86	2.176,68	
Director d'àrea	1.792,52	179,25	1.971,77	
Metge	1.959,94	195,99	2.155,92	
Tècnic superior	1.959,94	195,99	2.155,92	
Tècnic mitjà	1.469,96	146,95	1.616,91	
Diplomat	1.469,96	146,95	1.616,91	
ATS	1.469,96	146,95	1.616,91	
GRUP B.1				
Cap administratiu	1.196,70	119,66	1.316,36	
Oficial 1a admtiu.	1.168,44	116,86	1.285,29	
Aux. admtiu.	989,44	98,94	1.088,38	
Asp. admtiu.	847,98	84,80	932,77	
GRUP B.2				
Analista de sistemes	1.959,94	195,99	2.155,92	
Programador	1.168,44	116,86	1.285,29	
Operador	989,44	98,94	1.088,38	
GRUPO B.3				
Telefonista	998,82	99,86	1.098,68	
Ordenança	989,44	98,94	1.088,38	
Personal neteja	854,88	85,49	940,37	
Treballador en formació	847,98	84,80	932,77	
GRUP C				<i>H. Presència</i>
Cap de tràfic	1.184,76	118,48	1.303,23	10,14
Cap d'equip	1.215,67	121,57	1.337,23	10,40
TES conductor portalliteres	1.133,25	148,35	1.281,60	9,97
TES ajud. conductor portalliteres	942,66	123,63	1.066,28	8,29
TES portalliteres	891,14	118,48	1.009,62	7,85
Cap de taller	1.144,43	114,41	1.258,84	9,79
Mecànic	1.068,58	106,86	1.175,43	9,14
Ajud. mecànic	942,27	94,21	1.036,48	8,06
Xapista	1.027,08	102,72	1.129,80	8,79
Pintor	1.027,08	102,72	1.129,80	8,79

TES-aydte. conductor camillero	928,73	121,80	1.050,53	8,17
TES-camillero	877,98	116,73	994,70	7,74
Jefe de taller	1.127,52	112,72	1.240,24	9,65
Mecánico	1.052,78	105,28	1.158,06	9,01
Ayte. mecánico	928,34	92,82	1.021,17	7,94
Chapista	1.011,90	101,21	1.113,10	8,66
Pintor	1.011,90	101,21	1.113,10	8,66

Tabla salarial 2020

	2020			
	Salario base	P. Convenio	Total	
GRUPO A)				
Director	1.978,82	197,86	2.176,68	
Director de área	1.792,52	179,25	1.971,77	
Médico	1.959,94	195,99	2.155,92	
Técnico superior	1.959,94	195,99	2.155,92	
Técnico medio	1.469,96	146,95	1.616,91	
Diplomado	1.469,96	146,95	1.616,91	
ATS	1.469,96	146,95	1.616,91	
GRUPO B).1				
Jefe administrativo	1.196,70	119,66	1.316,36	
Oficial 1ª admtvo.	1.168,44	116,86	1.285,29	
Aux. admtvo.	989,44	98,94	1.088,38	
Asp. admtvo.	847,98	84,80	932,77	
GRUPO B).2				
Analista de sistemas	1.959,94	195,99	2.155,92	
Programador	1.168,44	116,86	1.285,29	
Operador	989,44	98,94	1.088,38	
GRUPO B).3				
Telefonista	998,82	99,86	1.098,68	
Ordenanza	989,44	98,94	1.088,38	
Personal limpieza	854,88	85,49	940,37	
Trabajador en formación	847,98	84,80	932,77	
GRUPO C)				<i>H. presencia</i>
Jefe de tráfico	1.184,76	118,48	1.303,23	10,14
Jefe de equipo	1.215,67	121,57	1.337,23	10,40
TES-conductor camillero	1.133,25	148,35	1.281,60	9,97
TES-aydte. conductor camillero	942,66	123,63	1.066,28	8,29
TES-camillero	891,14	118,48	1.009,62	7,85
Jefe de taller	1.144,43	114,41	1.258,84	9,79
Mecánico	1.068,58	106,86	1.175,43	9,14
Ayte. mecánico	942,27	94,21	1.036,48	8,06
Chapista	1.027,08	102,72	1.129,80	8,79
Pintor	1.027,08	102,72	1.129,80	8,79

Taula salarial 2021

	2021			
	Salari base	P. Conveni	Total	
GRUP A				
Director	2.023,34	202,31	2.225,65	
Director d'àrea	1.832,85	183,28	2.016,13	
Metge	2.004,04	200,40	2.204,43	
Tècnic superior	2.004,04	200,40	2.204,43	
Tècnic mitjà	1.503,03	150,26	1.653,29	
Diplomat	1.503,03	150,26	1.653,29	
ATS	1.503,03	150,26	1.653,29	
GRUP B.1				
Cap administratiu	1.223,63	122,35	1.345,98	
Oficial 1a admtiu.	1.194,73	119,49	1.314,21	
Aux. admtiu.	1.011,70	101,17	1.112,86	
Asp. admtiu.	867,06	86,70	953,76	
GRUP B.2				
Analista de sistemes	2.004,04	200,40	2.204,43	
Programador	1.194,73	119,49	1.314,21	
Operador	1.011,70	101,17	1.112,86	
GRUPO B.3				
Telefonista	1.021,29	102,11	1.123,40	
Ordenança	1.011,70	101,17	1.112,86	
Personal neteja	874,11	87,41	961,52	
Treballador en formació	867,06	86,70	953,76	
GRUP C				<i>H. presència</i>
Cap de tràfic	1.211,42	121,14	1.332,56	10,36
Cap d'equip	1.243,02	124,30	1.367,32	10,63
TES conductor portalliteres	1.158,75	151,69	1.310,44	10,19
TES ajud. conductor portalliteres	963,87	126,41	1.090,27	8,48
TES portalliteres	911,20	121,14	1.032,34	8,03
Cap de taller	1.170,18	116,99	1.287,17	10,01
Mecànic	1.092,62	109,26	1.201,88	9,35
Ajud. mecànic	963,47	96,33	1.059,80	8,24
Xapista	1.050,18	105,04	1.155,22	8,99
Pintor	1.050,18	105,04	1.155,22	8,99

Taula salarial 2022

	2022		
	Salari base	P. Conveni	Total
GRUP A			
Director	2.134,62	213,44	2.348,06
Director d'àrea	1.933,65	193,36	2.127,02
Metge	2.114,26	211,42	2.325,68
Tècnic superior	2.114,26	211,42	2.325,68
Tècnic mitjà	1.585,70	158,52	1.744,22

Tabla salarial 2021

	2021			
	Salario base	P. Convenio	Total	
GRUPO A)				
Director	2.023,34	202,31	2.225,65	
Director de área	1.832,85	183,28	2.016,13	
Médico	2.004,04	200,40	2.204,43	
Técnico superior	2.004,04	200,40	2.204,43	
Técnico medio	1.503,03	150,26	1.653,29	
Diplomado	1.503,03	150,26	1.653,29	
ATS	1.503,03	150,26	1.653,29	
GRUPO B).1				
Jefe administrativo	1.223,63	122,35	1.345,98	
Oficial 1ª admto.	1.194,73	119,49	1.314,21	
Aux. admto.	1.011,70	101,17	1.112,86	
Asp. admto.	867,06	86,70	953,76	
GRUPO B).2				
Analista de sistemas	2.004,04	200,40	2.204,43	
Programador	1.194,73	119,49	1.314,21	
Operador	1.011,70	101,17	1.112,86	
GRUPO B).3				
Telefonista	1.021,29	102,11	1.123,40	
Ordenanza	1.011,70	101,17	1.112,86	
Personal limpieza	874,11	87,41	961,52	
Trabajador en formación	867,06	86,70	953,76	
GRUPO C)				<i>H. presencia</i>
Jefe de tráfico	1.211,42	121,14	1.332,56	10,36
Jefe de equipo	1.243,02	124,30	1.367,32	10,63
TES-conductor camillero	1.158,75	151,69	1.310,44	10,19
TES-aydte. conductor camillero	963,87	126,41	1.090,27	8,48
TES-camillero	911,20	121,14	1.032,34	8,03
Jefe de taller	1.170,18	116,99	1.287,17	10,01
Mecánico	1.092,62	109,26	1.201,88	9,35
Ayte. mecánico	963,47	96,33	1.059,80	8,24
Chapista	1.050,18	105,04	1.155,22	8,99
Pintor	1.050,18	105,04	1.155,22	8,99

Tabla salarial 2022

	2022		
	Salario base	P. Convenio	Total
GRUPO A)			
Director	2.134,62	213,44	2.348,06
Director de área	1.933,65	193,36	2.127,02
Médico	2.114,26	211,42	2.325,68
Técnico superior	2.114,26	211,42	2.325,68
Técnico medio	1.585,70	158,52	1.744,22

Diplomat	1.585,70	158,52	1.744,22	
ATS	1.585,70	158,52	1.744,22	
GRUP B.1				
Cap administratiu	1.290,93	129,08	1.420,01	
Oficial 1a admtiu.	1.260,44	126,06	1.386,49	
Aux. admtiu.	1.067,34	106,73	1.174,07	
Asp. admtiu.	914,75	91,47	1.006,22	
GRUP B.2				
Analista de sistemes	2.114,26	211,42	2.325,68	
Programador	1.260,44	126,06	1.386,49	
Operador	1.067,34	106,73	1.174,07	
GRUPO B.3				
Telefonista	1.077,47	107,72	1.185,19	
Ordenança	1.067,34	106,73	1.174,07	
Personal neteja	922,19	92,22	1.014,41	
Treballador en formació	914,75	91,47	1.006,22	
GRUP C				<i>H. presència</i>
Cap de tràfic	1.278,04	127,80	1.405,85	10,93
Cap d'equip	1.311,38	131,14	1.442,52	11,22
TES conductor portalliteres	1.222,48	160,03	1.382,51	10,75
TES ajud. conductor portalliteres	1.016,88	133,36	1.150,24	8,95
TES portalliteres	961,31	127,80	1.089,12	8,47
Cap de taller	1.234,54	123,42	1.357,96	10,56
Mecànic	1.152,71	115,27	1.267,98	9,86
Ajud. mecànic	1.016,46	101,63	1.118,09	8,70
Xapista	1.107,95	110,81	1.218,76	9,48
Pintor	1.107,95	110,81	1.218,76	9,48

Taula salarial 2023

	2023		
	<i>Salari base</i>	<i>P. Conveni</i>	<i>Total</i>
GRUP A			
Director	2.273,37	227,31	2.500,69
Director d'àrea	2.059,34	205,93	2.265,27
Metge	2.251,68	225,16	2.476,85
Tècnic superior	2.251,68	225,16	2.476,85
Tècnic mitjà	1.688,77	168,83	1.857,60
Diplomat	1.688,77	168,83	1.857,60
ATS	1.688,77	168,83	1.857,60
GRUP B.1			
Cap administratiu	1.374,84	137,47	1.512,31
Oficial 1a admtiu.	1.342,36	134,25	1.476,62
Aux. admtiu.	1.136,72	113,67	1.250,39
Asp. admtiu.	974,20	97,42	1.071,62
GRUP B.2			
Analista de sistemes	2.251,68	225,16	2.476,85
Programador	1.342,36	134,25	1.476,62
Operador	1.136,72	113,67	1.250,39

Diplomado	1.585,70	158,52	1.744,22	
ATS	1.585,70	158,52	1.744,22	
GRUPO B).1				
Jefe administrativo	1.290,93	129,08	1.420,01	
Oficial 1ª admtvo.	1.260,44	126,06	1.386,49	
Aux. admtvo.	1.067,34	106,73	1.174,07	
Asp. admtvo.	914,75	91,47	1.006,22	
GRUPO B).2				
Analista de sistemas	2.114,26	211,42	2.325,68	
Programador	1.260,44	126,06	1.386,49	
Operador	1.067,34	106,73	1.174,07	
GRUPO B).3				
Telefonista	1.077,47	107,72	1.185,19	
Ordenanza	1.067,34	106,73	1.174,07	
Personal limpieza	922,19	92,22	1.014,41	
Trabajador en formación	914,75	91,47	1.006,22	
GRUPO C)				<i>H. presencia</i>
Jefe de tráfico	1.278,04	127,80	1.405,85	10,93
Jefe de equipo	1.311,38	131,14	1.442,52	11,22
TES-conductor camillero	1.222,48	160,03	1.382,51	10,75
TES-aydte. conductor camillero	1.016,88	133,36	1.150,24	8,95
TES-camillero	961,31	127,80	1.089,12	8,47
Jefe de taller	1.234,54	123,42	1.357,96	10,56
Mecánico	1.152,71	115,27	1.267,98	9,86
Ayte. mecánico	1.016,46	101,63	1.118,09	8,70
Chapista	1.107,95	110,81	1.218,76	9,48
Pintor	1.107,95	110,81	1.218,76	9,48

Tabla salarial 2023

	2023		
	<i>Salario base</i>	<i>P. Convenio</i>	<i>Total</i>
GRUPO A)			
Director	2.273,37	227,31	2.500,69
Director de área	2.059,34	205,93	2.265,27
Médico	2.251,68	225,16	2.476,85
Técnico superior	2.251,68	225,16	2.476,85
Técnico medio	1.688,77	168,83	1.857,60
Diplomado	1.688,77	168,83	1.857,60
ATS	1.688,77	168,83	1.857,60
GRUPO B).1			
Jefe administrativo	1.374,84	137,47	1.512,31
Oficial 1ª admtvo.	1.342,36	134,25	1.476,62
Aux. admtvo.	1.136,72	113,67	1.250,39
Asp. admtvo.	974,20	97,42	1.071,62
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	2.251,68	225,16	2.476,85
Programador	1.342,36	134,25	1.476,62
Operador	1.136,72	113,67	1.250,39

GRUPO B.3				
Telefonista	1.147,50	114,72	1.262,22	
Ordenança	1.136,72	113,67	1.250,39	
Personal neteja	982,13	98,21	1.080,34	
Treballador en formació	974,20	97,42	1.071,62	
GRUP C				<i>H. presència</i>
Cap de tràfic	1.361,12	136,11	1.497,23	11,65
Cap d'equip	1.396,62	139,66	1.536,29	11,95
TES conductor portalliteres	1.301,94	170,44	1.472,37	11,45
TES ajud. conductor portalliteres	1.082,98	142,03	1.225,00	9,53
TES portalliteres	1.023,80	136,11	1.159,91	9,02
Cap de taller	1.314,79	131,45	1.446,23	11,25
Mecànic	1.227,64	122,76	1.350,40	10,50
Ajud. mecànic	1.082,53	108,24	1.190,77	9,26
Xapista	1.179,96	118,02	1.297,98	10,10
Pintor	1.179,96	118,02	1.297,98	10,10

GRUPO B).3				
Telefonista	1.147,50	114,72	1.262,22	
Ordenanza	1.136,72	113,67	1.250,39	
Personal limpieza	982,13	98,21	1.080,34	
Trabajador en formación	974,20	97,42	1.071,62	
GRUPO C)				<i>H. presencia</i>
Jefe de tráfico	1.361,12	136,11	1.497,23	11,65
Jefe de equipo	1.396,62	139,66	1.536,29	11,95
TES-conductor camillero	1.301,94	170,44	1.472,37	11,45
TES-aydte. conductor camillero	1.082,98	142,03	1.225,00	9,53
TES-camillero	1.023,80	136,11	1.159,91	9,02
Jefe de taller	1.314,79	131,45	1.446,23	11,25
mecánico	1.227,64	122,76	1.350,40	10,50
Ayte. mecánico	1.082,53	108,24	1.190,77	9,26
Chapista	1.179,96	118,02	1.297,98	10,10
Pintor	1.179,96	118,02	1.297,98	10,10

