

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS
DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS AÑOS 2025 a
2032 COMUNIDAD DE MADRID**

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo dedicados al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos en la comunidad de Madrid, aun cuando la sede central de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Se excluye del ámbito del presente convenio los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Vigencia.

La vigencia del presente convenio será de ocho años y comprende desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2032, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOCM, salvo en aquellas materias para las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre del año en el que finalice la vigencia del convenio.

Una vez realizada la denuncia del convenio, el plazo máximo para el inicio de las negociaciones será de 60 días, estableciéndose un plazo máximo de 18 meses para las negociaciones que den lugar a un nuevo convenio colectivo.

Finalizada la vigencia temporal del convenio colectivo y habiéndose producido la denuncia, se mantendrá la vigencia del todo el articulado del mismo tanto en su contenido normativo como obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Si una vez agotado el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, la comisión negociadora no llegara a un acuerdo, las partes se someterán, si procediese, a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto laboral de la comunidad de Madrid y en su reglamento.

De no mediar denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente, por períodos anuales incrementando todos los conceptos salariales con el IPC real del año anterior en el supuesto de que el IPC referido anteriormente resultase negativo no se aplicará incremento alguno ni reducción.

Artículo 5. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este convenio, lo acordado por las partes

regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus personas trabajadoras en todas las materias comprendidas en su contenido, salvo aquellas materias relacionadas en el

artículo 84.2 del estatuto de los trabajadores reguladas en convenios de empresa que prevalecen sobre las del convenio sectorial.

En todo lo que no se halle previsto en este convenio, se aplicará la normativa laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este convenio autonómico.

Artículo 7. 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 en que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologará alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio quedará vigente en el resto de sus artículos.

Artículo 8. Derechos adquiridos y garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o convenio considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengán gozando de las mismas, sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la ley del E.T. aprobado por el real decreto-legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Sin embargo, en las condiciones específicas relacionadas con la cualificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional dentro de los grupos profesionales, se estará a lo que este convenio, dispone.

Artículo 9. Subrogación del personal de transporte sanitario.

9.1. Supuestos en que procede la subrogación del personal de transporte sanitario.

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

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

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

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

La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando las personas trabajadoras en la empresa sustituida.

En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las uniones temporales de empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración y/o cualquier otro tipo de entidad, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria) y composición accionarial que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

9.2 Ámbito personal de la subrogación.

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

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

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo o localidad desde la que se haya prestado el servicio, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad.

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

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

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

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

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

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

6. Personal que, estando incluidos en cualquiera de los apartados precedentes, a la fecha de adjudicación del concurso, no estén de alta en la empresa y tengan iniciada reclamación por

despido, ya sea en fase administrativa o judicial, en el caso de que el resultado del proceso determinara la nulidad del despido y por tanto la readmisión obligatoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3 Obligaciones formales de la empresa cedente.

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

- Un certificado oficial de hallarse al corriente en el pago de la seguridad social de todos los códigos de cuenta de cotización afectados.

- Relación de personas trabajadoras adscritas efectivamente a cada uno de los lotes objeto de la nueva adjudicación.

B) La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la resolución del concurso público o contrato por el que prestaba los servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de dicha circunstancia.
2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, sin necesidad de que le sea requerido por ésta, con antelación mínima de quince días hábiles a que dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los quince días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.
3. La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos con anterioridad a la fecha de subrogación, tanto en soporte de papel como informático:

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

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

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

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

– Parte de baja por incapacidad temporal y último parte de confirmación de las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

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

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

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

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

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

– Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la seguridad social y la agencia tributaria.

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

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: envío de la documentación

por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

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

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

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

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

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

- Los salarios derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, incluidos aquellos de devengo superior al mensual o de los que pudieran ser reclamados por la persona trabajadora con posterioridad a la pérdida del servicio incluidos los intereses de mora.
- Las cuantías extrasalariales que correspondan al trabajador y sean líquidos y exigibles a la fecha del cese en la adjudicación, incluyendo los gastos en que hubiera incurrido hasta dicha fecha.
- El pago de las cuotas de seguridad social y otros conceptos de recaudación conjunta de las personas trabajadoras por cuenta ajena que correspondan al periodo de prestación de servicios de la empresa cedente (o de la que hubiese sido declarada responsable solidaria con anterioridad a la nueva adjudicación), incluida la cotización del saldo y finiquito de la relación laboral.

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

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

B) En relación a las vacaciones anuales retribuidas:

a) La empresa cedente tendrá que abonar a las personas trabajadoras las vacaciones anuales que hubiese generado y no disfrutado hasta la fecha efectiva en que se produzca la subrogación. Igualmente deberá abonarles en el finiquito las vacaciones correspondientes a ejercicios anuales anteriores que, por causas legales, no hubiesen podido disfrutar.

- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones en el periodo fijado en el calendario, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento esté prestando servicios, salvo que se hubiese alcanzado otro acuerdo al respecto con posterioridad a la subrogación.
- c) El personal que no hubiese disfrutado de vacaciones generadas al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional que a ella le corresponda, ya que el resto del periodo deberá haberlo abonado la empresa cedente en la correspondiente liquidación.

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

En caso de que ésta no se produzca, las cantidades adeudas tendrán la consideración de salario a los efectos de lo previsto por el art. 130.6 de la ley de contratos del sector público, ley 9/2017 de noviembre.

9.5 Obligaciones de la nueva adjudicataria.

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

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

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

9.6 Resolución colectiva de problemas relativos a la subrogación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, de forma proporcional a la representación de cada uno tanto sindical como empresarial, y con las funciones que se especifiquen en este artículo. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones firmantes, con voz, pero sin voto.

Las resoluciones de la comisión paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

1. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas o a solicitud de las mismas, mediar y/o arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio. Entender y redactar informe sobre las posibles aplicaciones de subrogaciones y ejecución de los procesos de subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia comisión paritaria en su reglamento.

Con carácter previo a la adopción de un acuerdo de descuelgue de las condiciones establecidas en el presente convenio para cualquier empresa incluida en su ámbito funcional, será preceptiva la emisión de informe por parte de esta comisión paritaria.

Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente convenio.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de

carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de 30 días, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiendan le asisten al o la proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión por decisión mayoritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de diez días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

En los procesos de subrogación, la comisión, siempre que sea posible, agilizará la tramitación y acortará los plazos establecidos en el punto anterior si así se acordase por la mayoría de las partes.

Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen las condiciones generales de trabajo propias de un convenio colectivo en las distintas empresas.

En caso de que en alguna de las materias competencia de la comisión paritaria, y sometida a consideración de la misma, no fuera posible alcanzar un acuerdo, si la mayoría de las partes de la comisión así lo determinasen podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

La comisión paritaria se reunirá, por lo menos, cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria o de forma análoga que quede constancia fehaciente, con una antelación mínima de quince días antes de la celebración de la reunión ordinaria. Si en la primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurran la mitad más uno de cada representación.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial, si se tratase de acuerdo que afecte a los artículos del mismo. Caso de no llegar a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán estas al Instituto Laboral de Madrid.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la comisión paritaria el que tenga la asociación empresarial o los de la parte sindical es decir en el caso de las patronales AMASEM, Calle Río odiel 14 28906 Getafe, AMETRA C/ Jose Abascal 57, 8ºA, 28007 Madrid, en el caso de la sindical UGT, calle Antonio Grilo 10, 28015 Madrid, UGT Servicios Públicos Madrid y el del Sindicato USO en la calle Vallehermoso, 78, 28015 Madrid-

Artículo 11. Inaplicación de convenio colectivo y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Aquellas empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, tengan que aplicar los procedimientos establecidos en los artículos 82.3 y 41 del estatuto de los trabajadores, deberán respetar la normativa establecida en los mismos para los periodos de consulta.

La comisión paritaria una vez recibida la notificación del acuerdo analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumplan las previsiones y requisitos que la ley otorga para alcanzar los mismos, pudiendo ser impugnados los acuerdos ante la jurisdicción competente por la posible existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio la cual dispone de un plazo de 7 días para pronunciarse: en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes podrán recurrir a los procedimientos interprofesionales que proceda previstos en el Art 83 del E.T. incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante y en el caso de que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o no se hubieran solucionado las discrepancias podrán someterse a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de la comunidad de Madrid.

La comisión paritaria podrá pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el período de consultas en la empresa en el caso de que cualquiera de las partes decida someter las discrepancias a esta comisión.

La comisión paritaria deberá estudiar cuantas solicitudes de sometimiento de discrepancias y podrán pronunciarse para lo cual pueden recabar la información correspondiente que proceda a las partes con el fin de emitir un pronunciamiento acorde y adecuado con las discrepancias surgidas.

Los miembros de la comisión paritaria, así como los técnicos que la pudieren asesorar están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

Todo lo anterior de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, la comisión paritaria de este convenio tendrá capacidad de intervención en aquellos supuestos de modificación sustancial a los que hace referencia el artículo 41.4 del ET en los mismos términos que en el apartado anterior.

Capítulo II

Contratación

Artículo 12. Condiciones generales de ingreso del personal.

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

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

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por alguna de las causas legales tasadas por la legislación laboral vigente.

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

Artículo 13. Período de prueba.

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

- Personal grupo gestión y dirección: 6 meses.
- Personal administrativo e informático, asistencial y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

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

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

Artículo 14. Tipos de contratos de trabajo.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

I. Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional.

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato será de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate

e) El periodo de prueba para estos contratos será de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

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

j) El salario de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad será, como mínimo, el 60 % del salario fijado en el presente convenio colectivo para su categoría profesional durante los seis primeros meses de vigencia del contrato, y del 75 % durante los seis meses siguientes, siempre que el contrato se concierte a jornada completa.

En los contratos a tiempo parcial, dichos importes se percibirán en proporción a la jornada pactada.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, ni al mínimo establecido en cada momento por la normativa vigente para esta modalidad contractual.

k) Las personas con contrato para la obtención de práctica profesional cubrirán con contrato indefinido las vacantes que se produzcan como consecuencia del rejuvenecimiento de plantillas, por jubilación obligatoria o por jubilación parcial de la persona trabajadora.

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

II. Contrato de formación en alternancia.

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo 11, apartado 3 del Estatuto de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del

Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) El salario de la persona trabajadora no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

Son normas comunes para los contratos formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del estatuto de los trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), del Estatuto de los trabajadores, en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los trabajadores, podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

III. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo.

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

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

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

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

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

IV. Contratos de duración determinada

Las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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, adquirirán la condición de personal fijo.

Lo anterior no resulta de aplicación a los contratos formativos y de relevo. Lo establecido también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

a) Contrato por circunstancias de la producción

El contrato por circunstancias de la producción se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores y podrá celebrarse cuando concurra una causa temporal debidamente identificada que justifique la contratación.

1. Circunstancias ocasionales e imprevisibles

Podrá formalizarse para atender incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad o las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, incluidas las derivadas de la cobertura de las vacaciones del personal.

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses, pudiendo prorrogarse, por acuerdo de las partes, cuando inicialmente se hubiera concertado por una duración inferior, sin que en ningún caso pueda superarse dicho límite máximo.

2. Situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida

Asimismo, podrá utilizarse esta modalidad contractual para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, en los términos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas únicamente podrán hacer uso de esta modalidad durante un máximo de noventa días en cada año natural, que no podrán utilizarse de forma continuada.

La empresa deberá identificar en el contrato la causa concreta que justifica la contratación, especificando si responde a una circunstancia ocasional e imprevisible o a una situación ocasional, previsible y de duración reducida.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Contrato de sustitución

El contrato de sustitución se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá celebrarse en los siguientes supuestos:

- Para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los casos legalmente previstos, debiendo identificarse en el contrato la persona sustituida y la causa que justifica la sustitución. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, durante el tiempo imprescindible para garantizar el adecuado desempeño del puesto de trabajo y, en todo caso, en los términos previstos en la legislación vigente.
- Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora cuando dicha reducción de jornada tenga amparo legal o convencional y exista causa que justifique esta modalidad contractual.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, en los términos establecidos en la legislación vigente.

La duración del contrato vendrá determinada por la causa que motive la sustitución o por el tiempo necesario para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que pueda exceder de los límites legalmente establecidos.

Desaparecida la causa que motivó la contratación o reincorporada la persona sustituida, el contrato se extinguirá, salvo que proceda su transformación en indefinido conforme a la legislación vigente.

La utilización de esta modalidad contractual exigirá la identificación expresa y suficiente de la causa habilitante y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Contrato de relevo.

Cuando una persona trabajadora acceda a la jubilación parcial en cualquiera de los supuestos legalmente previstos que exijan la formalización de un contrato de relevo, la empresa concertará simultáneamente dicho contrato en los términos establecidos en la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en cada momento.

El contrato de relevo tendrá por objeto sustituir la jornada dejada vacante por la persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial y se formalizará con la duración, jornada, cotización y demás requisitos exigidos por la normativa aplicable en cada momento.

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, respetando en todo caso las previsiones legales. La jornada de la persona relevista será, como mínimo, equivalente a la reducción de jornada de la persona trabajadora jubilada parcialmente y podrá completar o simultanear su horario de trabajo con el de ésta, conforme a las necesidades organizativas de la empresa y dentro de los límites legalmente establecidos.

La persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial tendrá derecho a solicitar que la totalidad de la jornada de trabajo que deba realizar durante el período de jubilación parcial se preste de forma acumulada en jornadas completas. En tal supuesto, la empresa estará obligada a autorizar dicha acumulación, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en cada momento.

La distribución de los períodos de prestación efectiva de servicios y de inactividad derivados de la acumulación de jornada se documentará por escrito al formalizar el acuerdo de jubilación parcial, sin que ello altere el porcentaje de reducción de jornada, la duración de la jubilación parcial, la vigencia del contrato de relevo ni las restantes condiciones establecidas en la normativa aplicable.

Las referencias contenidas en el presente apartado a la legislación laboral y de Seguridad Social se entenderán realizadas a las disposiciones vigentes en cada momento, resultando

de aplicación automática las modificaciones normativas que pudieran aprobarse durante la vigencia del presente convenio colectivo, siempre que tengan carácter imperativo.

Capítulo III

Retribuciones

Artículo 15. Retribuciones.

Las retribuciones de aplicación para los años 2025 a 2032 serán las establecidas en los Anexos I a VIII del presente convenio, respectivamente.

Los atrasos correspondientes desde el 1 de enero del 2025 hasta la fecha de su publicación en el BOCM se abonarán como máximo dentro de los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el BOCM.

El abono de la nómina se hará como máximo el tercer día del mes inmediato a la nómina que se abona.

Artículo 16. Antigüedad.

La antigüedad para personas trabajadoras con alta posterior al 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del estatuto de trabajadores, percibirán por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100 del salario base
- Un aumento del 1 por 100 del salario base por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100 del salario base
- Con fecha de efecto del 1 de enero de 2030, el límite máximo de antigüedad se elevará al 22 % del salario base.
- Con fecha de efecto del 1 de enero de 2031, el límite máximo de antigüedad se elevará al 25 % del salario base.

La antigüedad para personas trabajadoras con alta anterior al 1 de enero de 1984 se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se retribuirán con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$[(\text{Salario base} + \text{Plus de convenio} + \text{Complemento de antigüedad}) \times 15] \div 1.776 \text{ horas}$$

En consecuencia, el importe de cada hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un 75 % el valor de la hora ordinaria obtenido conforme a la fórmula anterior.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, correspondientes a los meses de marzo, julio y diciembre.

La cuantía de cada una de ellas estará integrada por el salario base, el plus de convenio y-la antigüedad que correspondan conforme al presente convenio colectivo.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán durante la primera semana de los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente.

La gratificación extraordinaria de julio será de devengo anual, siendo este desde el 1 de julio al 30 junio.

La gratificación extraordinaria de diciembre será de devengo anual, siendo este desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

La gratificación extraordinaria del mes de marzo se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año natural anterior.

Las personas trabajadoras que no hubieran prestado servicios durante la totalidad del período de devengo percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, computándose este en días naturales.

Las empresas que estén realizando un devengo diferente, tendrán dos años, desde la publicación en el BOCM del presente convenio para adaptarse a este devengo.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán conforme a las tablas salariales vigentes en la fecha de su pago.

Artículo 19. Dietas.

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

El trabajador percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de la comunidad de Madrid, no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta que corresponda.

Dentro de la comunidad de Madrid, la dieta se percibirá cuando el/la trabajador/a no pueda disponer de un tiempo de media hora para efectuar la comida o cena dentro del horario de comidas (13 h a 17 h) y cenas (20 h a 24 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de media hora ininterrumpida, si esta se interrumpiera por causa de un servicio y no se puede restablecer dentro del horario de comida antes establecido se abonará la dieta.

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 la comunidad de Madrid, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Se diferencia entre el concepto de dieta de pernocta como importe fijo por noche fuera del domicilio y pago de alojamiento

Las empresas serán las encargadas de buscar el alojamiento y pagarlo, el establecimiento elegido tiene que ofrecer habitación y baño privado para el trabajador.

Los valores para cada uno de los conceptos de las dietas son los que se establecen en los Anexos I a VIII para cada uno de los años.

Dadas las características especiales de los turnos de más de 11 horas se negociará el percibo de dietas entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 20. Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá un incremento sobre el salario base que le correspondiera, por cada hora de trabajo en dicho horario, de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base por quince pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.

A partir del 1 de enero de 2030, el Plus de Nocturnidad será del 20% del salario base por hora nocturna.

Artículo 21. Plus transporte.

Las personas trabajadoras percibirán por este concepto las cantidades que figuran en los Anexos I a VIII del presente convenio para cada uno de los años.

Aquellas personas trabajadoras que tengan un plus de transporte superior al recogido en los anexos I al VIII se les incrementará un 2% en 2025, un 3% para el año 2026 y un 3% para el año 2027, un 2% para cada uno de los años 2028, 2029 y 2030, un 5% para el año 2031 y un 6% para el año 2032 las cantidades que viniesen percibiendo.

Artículo 22. Plus convenio.

Las personas trabajadoras percibirán por este concepto las cantidades que figuran en los Anexos I a VIII del presente convenio para cada uno de los años.

Capítulo IV

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 23. Jornada laboral ordinaria.

1. Jornada máxima.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento (grupos profesionales a), c) y d)) será de 40 horas semanales como máximo y una jornada anual de 1776.

La jornada de trabajo efectivo para el personal de movimiento (grupo profesional b)) será de 1.776 horas/año, sin que pueda superar 160 horas cuatri semanales de trabajo efectivo

2. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

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

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

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, de forma que en estos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

La finalización de los servicios encomendados por la empresa hasta 30 minutos antes de la finalización de la jornada, deberán ser realizados por las personas trabajadoras, si bien el exceso de jornada no podrá ser superior a 30 minutos debiendo abonarse dicho exceso, o en su caso, compensarse con descanso.

Posibilidad de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores en el servicio urgente para llegar a un acuerdo en la turnicidad y días de libranza.

Artículo 24. Guardia presencial de servicio de urgencia.

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

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

Las personas trabajadoras que no tengan un turno asignado superior a 9 horas solo podrán ser adscritos a un turno de duración superior, si el cambio tiene carácter permanente y este presta su consentimiento.

Se entenderá por turno asignado, aquel que se presta de forma regular, repetitiva y sistemática durante todo el año.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el art 41 del texto refundido del estatuto de los trabajadores, siempre que concurran las causas legalmente establecidas para ello.

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

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

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

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

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

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

Transitoriamente se seguirán aplicando los sistemas de guardias y descansos establecidos en los centros de trabajo hasta el inicio del nuevo concurso de transporte urgente para la comunidad de Madrid que sustituya al vigente a la fecha de la firma de este convenio.

Artículo 25. Dispositivo de localización.

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

1. Solo será aplicable a las personas trabajadoras que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
2. La aceptación de esta oferta por 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 acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
4. El límite máximo que 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.
5. 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 período 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 a su base.
6. 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.
7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, plus convenio y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, lo establecido en los Anexos I a VIII para cada uno de los años.

Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

Artículo 26. Descanso semanal.

Las empresas podrán programar los descansos de las personas trabajadoras según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanal consecutivos, salvo que uno de estos días coincida en domingo, en cuyo caso podrán ser alternos procurándose que los domingos y festivos sean rotativos para todo el personal. No obstante, se respetarán los acuerdos o pactos que existan en las empresas en esta materia. Las empresas asegurarán el disfrute de los 14 festivos anuales a todo el personal, ya sea el día festivo u otro en compensación, a disfrutar de mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo coincidir este descanso con el descanso semanal o vacaciones.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador será voluntario para el trabajador y se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente y siempre de acuerdo con este. No obstante, las empresas de forma excepcional y por necesidades del servicio podrán modificar de forma rotativa un máximo de dos días de descanso por trabajador al año comunicando a la representación sindical los motivos que han causado la modificación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho como mínimo a descansar dos fines de semana al mes.

Esta previsión no se aplicará a las personas trabajadoras contratadas expresamente para la prestación de servicios en fines de semana.

Artículo 27. Registro de jornada.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

El sistema de registro será de libre elección de la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, siempre que dicho sistema garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos que se reflejen, debiendo constar como mínimo la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada de cada persona trabajadora, incluyendo las tareas auxiliares que se pudieran producir en cada puesto de trabajo.

El registro de jornada estará a disposición del trabajador y la RLT.

Artículo 28. Festivos

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que preste servicios, en jornada completa o parcial, los días jueves santo, viernes santos, 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero percibirá, por cada uno de dichos días efectivamente trabajados, la cuantía establecida para este concepto en los anexos del I al VIII del presente convenio.

Asimismo, a partir del 1 de enero del 2028, los restantes ocho días festivos, excepto festivos locales, efectivamente trabajados se retribuirán por un importe equivalente al 50 % del importe establecido para las festividades reguladas en el párrafo anterior.

A partir del 1 de enero de 2029, los restantes ocho días festivos, excepto festivos locales, anuales efectivamente trabajados se retribuirán al 100 % del citado importe.

Los festivos locales son suplidos por los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 29. Vacaciones.

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base, más la antigüedad correspondiente más plus convenio.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de las personas trabajadoras los correspondientes turnos, debiendo ser conocidos por cada trabajador con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su turno de vacaciones salvo petición expresa del trabajador con menor antelación, las vacaciones en dos períodos, a fin de que todas las personas trabajadoras al menos disfruten de veintiún días en período estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Se entiende por período estival desde el quince de junio al quince de septiembre ambos inclusive, salvo pacto contrario con la RLT en las empresas.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal ni se tendrán en cuanto a efectos de vacaciones cualquiera de los catorce festivos que coincidan con este período.

Cuando el período de suspensión por nacimiento y cuidado del menor (nacimiento, adopción, guarda legal o acogimiento), riesgo en embarazo o en lactancia, coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos, aun habiendo finalizado el año natural.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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 transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones anuales no son compensables económicamente y su disfrute caducará el último día de cada año natural, a excepción de las bajas motivadas por embarazo o por la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor o cualesquiera de las causas enunciadas en el párrafo anterior.

Artículo 30. Asignación de servicios.

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.

En todo caso se respetará el descanso previsto en el presente convenio.

En la medida de lo posible en las empresas con más de un centro de trabajo, se facilitará la proximidad al domicilio. Previa solicitud por escrito, observando orden de preferencia y teniendo en cuenta criterio de antigüedad si procede. Pudiéndose justificar mediante certificado de empadronamiento si fuera necesario.

Artículo 31. Cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios serán como mínimo mensuales y se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia.

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 calendarios serán negociados con los representantes de las personas trabajadoras de cada empresa.

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

Artículo 32. Movilidad geográfica.

En materia de movilidad geográfica será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo estatal del sector que se encuentre vigente en cada momento.

Hasta que dicho convenio regule esta materia, resultará de aplicación lo previsto en el artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la restante normativa legal que resulte de aplicación.

Una vez el convenio colectivo estatal establezca una regulación específica sobre movilidad geográfica, esta será de aplicación en los términos y con el alcance previstos en el mismo.

Artículo 33. Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellas personas trabajadoras que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral transitoria, incapacidad temporal, 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. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Capítulo V

Clasificación del personal

Artículo 34. Sistema de clasificación profesional. Criterios generales.

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

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo encuadrarán dentro de un área funcional, en grupos profesionales y en su caso, asignándole un puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 35. Áreas funcionales.

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

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

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

3. Las personas trabajadoras serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

Área primera. Administración.

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

Área segunda. Asistencial.

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

Área tercera. Servicios generales.

Comprende todas las actividades no encuadradas en las de administración y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros y/o vehículos, tanto si se corresponden como sí no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas, organizativa y técnicamente para las cuales se exige estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico del mismo, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquéllas otras que, siendo mera ejecución del anterior, no requieran ningún tipo de destreza o habilidad específica.

Artículo 36. Factores de encuadramiento profesional.

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

- a. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b. La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

- d. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e. La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f. La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

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

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

Artículo 37. Grupos profesionales.

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

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

- a) Personal de gestión y dirección.
- b) Personal asistencial.
- c) Personal administrativo e informático.
- d) Personal de explotación.

Artículo 38. Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones. **Personal de gestión y dirección.**

Personal de gestión y dirección.

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

Lo constituyen los siguientes puestos de trabajo:

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

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

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

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

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

Jefaturas intermedias.

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

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

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

Artículo 39. Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones. Personal administrativo e informático.

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

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

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

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

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

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

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc. bien por parte de la dirección de la empresa, bien por los jefes/as administrativos y

encargados/as operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

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

Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones

complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

Artículo 40. Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones.

Personal asistencial.

El grupo profesional de personal asistencial comprende a quienes desarrollan las tareas de asistencia extrahospitalarias que le son encomendadas en consonancia con los conocimientos específicos necesarios.

Está formado por los siguientes puestos de trabajo:

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

Diplomado/a universitario/a en enfermería (anterior ayudante técnico sanitario). Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las escuelas técnicas, bien por las facultades universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Técnicos de emergencias sanitarias (TES).

Disposiciones comunes a los TES.

Sin perjuicio de la movilidad funcional dentro del grupo, corresponderá a cada trabajador/a el concreto puesto de trabajo (conductor/a, camillero/a o ayudante) en función del desempeño prevalente de las funciones de cada uno de ellos de acuerdo a las funciones que venía desempeñando y a las previstas en los reales decretos 710/2011 que regula el certificado de profesionalidad de técnico de transporte sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y en el RD 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de técnico en emergencias sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TES ayudantes de conductor/a y camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma o accidentada, necesarias para la correcta prestación del servicio. Auxiliará al conductor/a en el ejercicio de las funciones propias de la conducción del vehículo de transporte sanitario. El tiempo de asignación en funciones de conducción no superará el 50% de la jornada anual. El desempeño en funciones de conducción conllevará una posterior promoción al puesto de conductor/a.

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

prestación del servicio. El TES camillero/a no podrá tener asignadas, bajo ningún pretexto, funciones de conducción de vehículo sanitario.

Artículo 41. Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones.

Personal de explotación.

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

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

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

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

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

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

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

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

Las tareas que realiza el personal técnico de mantenimiento son:

- Limpieza y mantenimiento programada de maquinaria e instalaciones (colaboración con personal de limpieza para máquinas y otros elementos de su competencia; cambiar / reponer piezas o elementos periódicamente [p.e.: filtros a/a]).
- Reparación de averías en instalaciones y maquinaria.
- Coordinación y gestión de reparaciones y obras.
- Instalación de elementos nuevos (montaje de muebles, pequeñas
- instalaciones eléctricas o de fontanería).

Artículo 42. Correspondencia entre el sistema de clasificación profesional anterior y el establecido en el presente convenio colectivo.

1. Sistema de clasificación profesional. Tabla de correspondencias:

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO TRABAJO DE	GRUPO PROFESIONAL ANTERIOR	CATEGORÍA ANTERIOR
Gestión y dirección.	Director/a área.	Superior y técnico.	Director/a área.
	Diplomado/a.		Personal titulado.
	Técnico superior.		Técnico superior
	Técnico medio.		Técnico medio.

Administrativo e informático.	Jefe/a de equipo.	Administrativo e informático.	Jefe/a de equipo.
	Jefe/a de tráfico.	Explotación.	Jefe/a de tráfico.
	Jefe/a de taller.	Explotación.	Jefe/a de taller.
	Oficial administrativo.	Administrativo e informático.	Oficial administrativo.
	Auxiliar administrativo.	Administrativo e informático.	Auxiliar administrativo.
	Coordinador/a /operador/a de respuesta.	Explotación.	Personal de telecomunicaciones/operador de recursos.
	Teleoperador/a /operador/a de demanda.	Explotación.	Personal de telecomunicaciones/operador de demanda.
	Ordenanza.		Ordenanza.
	Analista de proceso de datos.		Analista de proceso de datos.
Asistencial	Programador/a.		Programador/a.
	Operador/a.		Operador/a.
	Médico/a.	Superior y técnico.	Médico/a.
	DUE (antes ATS).	Superior y técnico.	ATS.
	TES Conductor/a.	Explotación.	TTS conductor/a.
	TES Ayudante conductor/a y camillero/a.	Explotación.	TTS ayudante conductor/a y camillero/a.
	TES Camillero/a.	Explotación.	TTS camillero/a.
	Mecánico.	Explotación.	Mecánico.
	Ayudante mecánico.		Ayudante mecánico.
Explotación.	Chapista.		Chapista.
	Pintor/a.		Pintor/a.
	Personal limpieza.		Personal de limpieza.
	Personal de mantenimiento		

2. Las nuevas denominaciones de las categorías profesionales y de su correspondiente grupo profesional no significa la asignación de nuevas funciones. Por lo tanto, pese al cambio de denominación o grupo se mantendrán las funciones que constituyen en la actualidad los contenidos típicos de cada uno de los puestos y en especial las de los puestos de técnicos de emergencias sanitarias serán las que actualmente vienen desarrollando y a las previstas en los reales decretos 710/2011 que regula el certificado de profesionalidad de técnico de transporte sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y en el RD 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de técnico en emergencias sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).

Capítulo VI

Derechos varios

Artículo 43. Permisos retribuidos, licencias y derechos de conciliación.

Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante el tiempo que se establece a continuación:

a) Matrimonio o constitución de pareja de hecho.

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o constitución e inscripción como pareja de hecho conforme a la legislación vigente.

El permiso comenzará el primer día laborable en que la persona trabajadora deba prestar servicios, salvo que ésta solicite otra fecha de inicio compatible con la finalidad del permiso.

b) Matrimonio de familiares.

Un día laborable por matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas. En el supuesto de que el matrimonio se celebra fuera del domicilio del trabajador se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta en el territorio español, cuando el desplazamiento sea fuera del territorio español el máximo de días a disfrutar será de 6 . Los días de desplazamiento serán días naturales

c) Accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días laborables de permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera su cuidado efectivo.

El permiso podrá disfrutarse de forma continuada o discontinua mientras subsista el hecho causante.

Un día de permiso por intervención quirúrgica o cirugía sin exigencia de reposo domiciliario formal de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad

Para el resto de las jornadas superior a 8 horas diarias, la aplicación de este permiso se acordará entre empresa y RLT.

Para el resto de las jornadas superiores a ocho horas diarias, el permiso se adaptará proporcionalmente a la duración efectiva de la jornada.

d) Fallecimiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de permiso retribuido por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora tenga que hacer un desplazamiento al efecto el plazo se ampliara en dos días mas.

En caso de fallecimiento de hijos o hijas, el permiso tendrá una duración de siete días naturales.

El permiso comenzará el primer día laborable en que la persona trabajadora deba prestar servicios tras producirse el hecho causante.

e) Traslado de domicilio habitual.

Un día laborable.

f) Formación.

El tiempo indispensable para asistir a acciones formativas relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo cuando su asistencia resulte obligatoria o sea requerida por la empresa.

g) Cumplimiento de deberes públicos y personales.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa justificación.

h) Renovación del permiso de conducir.

Un día laborable para la renovación del permiso de conducir cuando ésta resulte necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

i) Horas de libre disposición.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a veinticuatro horas anuales retribuidas de libre disposición. El uso de dicho permiso se realizara en fracciones mínimas de 8 horas.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial disfrutarán este permiso en proporción a la jornada contratada.

La solicitud deberá efectuarse con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas, salvo causa de fuerza mayor.

Con carácter general podrán disfrutar simultáneamente de este permiso, como máximo, un dos por ciento de la plantilla operativa diaria de cada categoría profesional y centro de trabajo, salvo acuerdo distinto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

No será necesaria justificación para el disfrute de este permiso.

j) Asistencia a consultas médicas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable, con carácter retribuido, para la asistencia a consultas, pruebas diagnósticas, tratamientos o actuaciones sanitarias propias cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y no resulte posible efectuarlas fuera de la misma.

Igualmente tendrán derecho al tiempo indispensable, con carácter retribuido, para acompañar a consultas médicas, pruebas diagnósticas o tratamientos a hijos e hijas menores, personas con discapacidad, ascendientes dependientes o cualquier otra persona respecto de la que exista un deber legal o efectivo de cuidado, cuando resulte necesaria su asistencia. Las personas trabajadoras no podrán hacer uso de este derecho por un período superior a veinticuatro horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa para las personas trabajadoras.

La empresa podrá requerir justificante de asistencia, en el que no será necesario que conste el diagnóstico ni cualquier otro dato relativo a la salud de la persona atendida.

k) Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, adopción y acogimiento.

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para asistir a las sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales preceptivos, siempre que deban efectuarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Permiso por causa de fuerza mayor.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, derivados de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, hasta un máximo de cuatro días al año, que podrán disfrutarse por horas o por jornadas completas, de conformidad con la legislación vigente.

m) Ausencias por imposibilidad de acceso o permanencia en el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos y con el alcance previstos en el artículo 37.3.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o precepto que lo sustituya, cuando resulte imposible acceder al centro de trabajo, transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo o prestar servicios como consecuencia de fenómenos meteorológicos adversos, riesgos graves o catastróficos, decisiones de las autoridades competentes o cualesquiera otras circunstancias previstas en la legislación vigente.

n) Las personas trabajadoras cuando se produzca un nacimiento de hijo y que no tengan derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a dos días laborables.

Artículo 44. Otros permisos.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la misma proporcionalidad del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria en jornada diaria, la elección del turno y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o **violencia sexual** tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, más un 15% o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. A falta de negociación o de acuerdo, la persona trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa en la menor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio, las parejas de hecho estables, igualmente acreditada a efectos de los permisos anteriores relacionados.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 43 de este convenio, las empresas que tengan a su servicio personas trabajadoras que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso parental no retribuido de ocho semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que éste cumpla ocho años de edad, en los términos previstos en la legislación vigente

Las referencias efectuadas en el presente artículo al matrimonio se entenderán realizadas igualmente a las parejas de hecho cuando así lo establezca la legislación vigente.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de permisos no retribuidos en los términos que se pacten en cada empresa.

Artículo 45. Excedencias y causas de suspensión del contrato de trabajo.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad con las reservas que se establecerán más adelante.

Se solicitará con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellas personas trabajadoras con vinculación a la empresa de más de un año.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa en un plazo anterior al inicio de 5 días, se concederá en los supuestos siguientes:

- 1) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 2) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo

originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B) La excedencia voluntaria:

Se solicitará con antelación mínima de 15 días a la empresa, excepto en el caso de las excedencias para el cuidado de hijos o parientes cuando las circunstancias o razones de urgencia lo impidan, y podrán hacerlo aquellas personas trabajadoras con vinculación a la empresa de más de un año.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

C) Excedencia por cuidado de familiares:

Las Personas trabajadoras tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho 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 de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando 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.

D) Otras causas de suspensión.

1. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o **violencia sexual**. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las

actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 46. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que a la entrada en vigor del convenio no hubieran suscrito un seguro colectivo de accidentes, deberán suscribirlo en los 30 días siguientes a la publicación del convenio con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

- Gran invalidez: 30.000 euros.
- Muerte por accidente: 30.000 euros.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador y/o viuda o viudo, descendientes o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

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

Artículo 47. Seguro de responsabilidad civil.

Las empresas que no dispongan de él a la entrada en vigor del convenio se comprometen a formalizar un seguro de responsabilidad civil, que cubra el ejercicio de la actividad.

Artículo 48. Incapacidad temporal.

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, y hasta la extinción de la relación laboral, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la seguridad social y entidad gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad, y el plus convenio en las siguientes situaciones del trabajador:

- a) En accidente de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- 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.
- d) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100% de las cantidades reseñadas desde el primer día.
- e) En todos los casos de IT de las personas trabajadoras, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias.

La redacción de este apartado no podrá dar lugar a que una persona trabajadora perciba en cómputo anual estando en situación de IT un salario superior al que le correspondería por salario base, incluidas gratificaciones extraordinarias, antigüedad, y plus de convenio estando en activo en dicho periodo anual.

Artículo 49. Salud y prevención de riesgos laborales.

Quienes estén afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la ley de prevención de riesgos laborales, ley 31/1995 de 8 de noviembre en su texto vigente y los diversos reglamentos y reales decretos que la desarrollan.

En especial, el R.D. 664/1997, de 12 de mayo, el R.D. 487/1997, de 14 de abril y el real decreto 486/1997, de 14 de abril disposiciones mínimas de salud y seguridad en los centros de trabajo.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- Las empresas que suscriben el presente convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de las personas trabajadoras.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas trabajadoras afectadas.
- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, los representantes sindicales de las personas trabajadoras, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa.
- Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.
- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de las personas trabajadoras, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los servicios de prevención y, en su caso, la inspección de trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.
- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiese contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, las personas trabajadoras afectadas.
- La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Si se demostrase en supuestos de embarazo que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc...

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su

actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la ley de prevención de riesgos y salud laboral.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 personas trabajadoras, 1 delegado de prevención.
- De 50 a 100 personas trabajadoras, 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 personas trabajadoras, 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1000 personas trabajadoras, 4 delegados de prevención.

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 personas trabajadoras habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras así los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los personas trabajadoras, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras.

Será de obligación por parte empresarial la vigilancia de la salud de los personas trabajadoras/as con reconocimientos médicos eficaces dentro de la jornada de trabajo y teniendo en cuenta los riesgos que alberga el sector deberán ser específicos, tomando como prevención la vacunación en los casos que se considere necesarios o sea solicitado por el comité de prevención de riesgos laborales de cada empresa. El trabajador que solicite la realización del reconocimiento médico estará obligado a realizarlo dentro de su jornada de trabajo, cuando sea determinado por la empresa.

Artículo 50. Cambio de turno.

La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

Artículo 51. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

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

1. Para exigir la jubilación obligatoria, siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos para causar derecho al 100% de la pensión, la empresa deberá contratar una nueva persona de manera indefinida. Entre los contratos de duración determinada existentes en la empresa, tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato para la obtención de práctica profesional.

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

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

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

7

Artículo 52. Gratificación por fidelidad / vinculación al sector.

Cuando una persona trabajadora, habiendo pasado de los 60 años tenga una antigüedad igual o superior en 10 años percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en el anterior convenio, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año, por las cuantías que se determinan en los Anexos I a VIII del convenio colectivo para cada uno de los años.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en que el trabajador reduzca su jornada por que decida acceder a la jubilación progresiva.

Si a su edad legal de jubilación, por cualquier circunstancia, la persona trabajadora permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevas personas trabajadoras, mediante estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Artículo 53. Derechos de representación del personal y sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes:

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

Las empresas, a aquellos delegados 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.

Las personas trabajadoras de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el comité de empresa o delegado de personal, si lo 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 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

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

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

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los convenios colectivos que les sean de aplicación a personas trabajadoras de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 49, las personas trabajadoras elegidas para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar

voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegados de personal, derecho a:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

— Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

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

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

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

— En función de la materia que se trate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ostentar la representación de las personas trabajadoras en misión, mientras esta dure, en tanto que representantes de las personas trabajadoras de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a estas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de personas trabajadoras respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la dirección califique de materia reservada.

A requerimiento de las personas trabajadoras, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

— 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 de la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, 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, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño 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 pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de personas trabajadoras, 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 o razón del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité o delegados 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.

Artículo 54. Privación del permiso de conducir.

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

- a) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- b) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- c) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

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

Aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carné de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

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

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

Artículo 55. 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, dando copia al trabajador interesado.

Artículo 56. 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.

Dicho vestuario, contará con los elementos reflectantes de seguridad vial exigidos por la legislación incluyendo estos reflectantes en el polo de verano o en su caso facilitando un chaleco con dichos elementos.

El uniforme, será repuesto y ampliado anualmente, facilitando dos polos en invierno, dos polos en verano, tres pantalones y un par de zapatos. El resto de la uniformidad se sustituirá previa entrega de la prenda deteriorada, siendo obligatoria su utilización por parte del trabajador.

La limpieza de los uniformes se realizará a cargo de las empresas.

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Artículo 57. Régimen disciplinario.

Clases de faltas.

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

A) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a las personas trabajadoras a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros/as como a terceras personas y en especial a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de las personas trabajadoras o de otras personas, o produzcan daños graves a la empresa.
11. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este convenio, así como aquellos

otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

B) Faltas graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria

o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

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

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

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

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

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

21. La comisión por parte de los/as conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

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

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

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

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

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

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

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

C) Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

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

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

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga

sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

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

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

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

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

12. El abuso de autoridad.

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

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.

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

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

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

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

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

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

20. La reiterada comisión, por parte de los/as conductores/as, de infracciones de las normas de

circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o de las personas enfermas transportadas.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean

causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

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

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

Artículo 58. Sanciones. Aplicación.

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

a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

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

Despido.

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

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

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

c) La categoría profesional de la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo IX

Formación profesional

Artículo 59. De la formación profesional.

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

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

En concreto, para la obtención del título de técnico en emergencias sanitarias o el certificado de profesionalidad de técnico en transporte sanitario para aquellas personas trabajadoras afectadas por el RD 836/2012, así como para el título de graduado en ESO, de ciclos formativos de grado medio, de diplomaturas o licenciaturas universitarias, las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo general tendrán derecho:

- a) 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 elegir, en el supuesto de ser posible y 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 y no se condicione la realización del trabajo.

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

Las organizaciones empresariales, sindicales y empresas del sector adaptarán sus planes de formación a los contenidos del real decreto 1397/2007 de 29 de octubre, por el que se regula el título de grado medio de técnico en emergencias sanitarias.

Asimismo, a los efectos de la organización de la formación profesional en el sector, será de aplicación la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que establece el sistema de formación profesional dual y el derecho de las personas trabajadoras a veinte horas anuales de formación profesional para el empleo

vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años (art. 12 bis ET, introducido por la LO 3/2022).

Artículo 60. Planes de igualdad.

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

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

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

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infra representación femenina, estableciendo, en su caso, medidas de acción positivas en materia de contratación y ascensos en favor del sexo menos representado.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

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

Según RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (el VI Convenio contenía una errata: indicaba "RD 902/2022"), se establece el registro obligatorio retributivo de toda la plantilla con objeto de garantizar la transparencia de las retribuciones en el seno de la empresa y en los de la igualdad entre mujeres y hombres.

En lo no reseñado en este convenio se aplica el RD 901/2020.

Capítulo X

Conciliación vida personal, familiar y laboral

Artículo 61. Protección de la salud de la trabajadora embarazada.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de

trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

Artículo 62. Suspensión del contrato por nacimiento / cuidado del menor.

En los términos previstos en los artículos 45.1.d), 45.1.e) y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 178.4, 181 y 182 de la LGSS, y el artículo 1 del RDL 9/2025 el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de ésta durante diecinueve semanas, siendo este derecho individual e intransferible para cada progenitor.

De las diecinueve semanas de suspensión:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse obligatoriamente a jornada completa e inmediatamente después del parto, con el fin de proteger la salud de la madre biológica y garantizar el cumplimiento de los deberes de cuidado del menor.
- b) Once semanas, 22 en caso de monoparentalidad, podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, desde la finalización del período obligatorio hasta que el menor cumpla doce meses.
- c) Dos semanas, 4 en caso de monoparentalidad, adicionales podrán disfrutarse, también en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla ocho años, en los términos previstos en la legislación vigente.

La madre biológica podrá anticipar el disfrute de la suspensión del contrato hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose en todo caso del cómputo las seis semanas posteriores al parto, cuyo disfrute es obligatorio.

Cuando el parto sea prematuro con falta de peso o el neonato precise hospitalización a continuación del parto durante un período superior a siete días, la suspensión se ampliará en tantos días como dure dicha hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos establecidos legalmente.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se reducirá, salvo que, una vez transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio, la persona trabajadora solicite expresamente su reincorporación al trabajo.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en los términos establecidos en la legislación vigente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa el disfrute de los períodos voluntarios con una antelación mínima de quince días, salvo que la legislación vigente establezca un plazo distinto.

Cuando ambos progenitores trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de los períodos voluntarios únicamente por razones objetivas y debidamente motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo que garantice el ejercicio de ambos derechos conforme a la legislación vigente.

En los supuestos de nacimiento múltiple, así como cuando el hijo o hija nazca con discapacidad, la duración del período de suspensión se ampliará en los términos previstos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 63. Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con los artículos 45.1. d) y e) y 48 de la ley del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión de estas once semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

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

~~El número de semanas y la forma de disfrute de las mismas se adaptará a lo dispuesto en cada momento por la disposición transitoria decimotercera de la ley del estatuto de los trabajadores, actualmente denominada «aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo».~~

Artículo 64. Acumulación de vacaciones a la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

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

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

Artículo 65. Cuidado del Lactante.

Primero.

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

Quienes ejerzan ese derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, disfrutándolas de forma ininterrumpida. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda legal con fines de adopción o acogimiento múltiples. La acumulación de lactancia corresponderá a veintidós días naturales, hasta que el hijo cumpla 9 meses o a la proporción que corresponda en función del periodo de alta con posterioridad al nacimiento de hijo/a.

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

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

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

Segundo. Riesgo en caso de lactancia natural.

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

Artículo 66. Reducción de jornada por guarda legal.

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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

Artículo 67. Reducción por cuidado de hijos/as con enfermedad grave.

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

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

Artículo 68. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+

PRIMERA. — Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, se estipula lo siguiente.

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

- Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

SEGUNDA. — El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

TERCERA. — "Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI"

a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza

b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

— La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las

medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

— El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

— La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

— La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

— La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

— La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

— La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

CUARTO. - Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera.

Dentro de las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo atribuidas a las categorías del Grupo Profesional C, no se considerarán comprendidas las labores de limpieza integral, lavado o desinfección de las ambulancias, salvo pacto expreso entre la empresa y la persona trabajadora.

No obstante, durante la prestación de servicios, las personas trabajadoras deberán mantener el habitáculo asistencial y la cabina de conducción en adecuadas condiciones de orden, higiene y funcionalidad, realizando las actuaciones ordinarias necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio, incluyendo la retirada de residuos generados durante la asistencia conforme a la normativa vigente y la limpieza puntual de pequeñas incidencias o restos superficiales derivados de la actividad ordinaria.

Las labores de limpieza integral, desinfección técnica, descontaminación biológica o limpieza extraordinaria derivadas de fluidos biológicos, residuos sanitarios, derrames u otras circunstancias que excedan del mantenimiento ordinario del vehículo corresponderán a la empresa, que deberá garantizar su realización con los medios materiales, personales y de protección adecuados, de conformidad con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y de gestión de residuos sanitarios.

Disposición adicional segunda.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto laboral de la comunidad de Madrid y en su reglamento.

Disposición adicional tercera.

Aquellas empresas que suscriban convenios colectivos de ámbito empresarial, deberán comunicar y aportar a la comisión paritaria de este convenio colectivo copia del convenio suscrito en un plazo no superior a 15 días desde la fecha en que se firmó, para conocimiento de las asociaciones patronales y sindicatos firmantes, ya que al tener primacía sobre lo pactado en el presente convenio en las materias establecidas en el artículo 84.2 del E.T, y hasta cambio en legislación, es conveniente conocer dichos convenios teniendo en cuenta la subrogación pactada en el artículo 9 del presente convenio.

TABLAS SALARIALES 2025		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	2567,52
	Diplomado/a.	2182,56
	Técnico superior.	2363,40
	Técnico medio.	2182,56
	Jefe/a de equipo.	1712,78
	Jefe/a de tráfico.	1841,97
	Jefe/a de taller.	1776,82
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	1806,78
	Auxiliar administrativo.	1583,66
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	1657,40
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1595,33
	Ordenanza.	1071,81
	Analista de proceso de datos.	2182,56
	Programador/a.	1806,78
	Operador/a.	1595,33
Asistencial.	Médico/a.	2793,20
	DUE (antes ATS).	2182,56
	TES conductor/a.	1739,51
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1556,91
	TES camillero/a.	1482,17
Explotación.	Mecánico.	1682,33
	Ayudante mecánico.	1524,83
	Chapista.	1630,60
	Pintor/a.	1630,60
	Personal limpieza.	1071,81
	Personal mantenimiento	1071,81

DIETAS	
Comida	15,89
Cena	15,89
Pernocta y desayuno	21,62
Dieta completa	58,98

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	7,55
Con 15 años de antigüedad	24,04
Con 20 años de antigüedad	28,16
Con 25 años de antigüedad	32,96

PLUSES	
Plus de localización	47,95
Plus transporte	101,88
Plus convenio	204,01
Plus Festivo	41,96

TABLAS SALARIALES 2026		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	2644,55
	Diplomado/a.	2248,03
	Técnico superior.	2434,30
	Técnico medio.	2248,03
	Jefe/a de equipo.	1764,17
	Jefe/a de tráfico.	1897,23
	Jefe/a de taller.	1830,12
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	1860,98
	Auxiliar administrativo.	1631,17
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	1707,12
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1643,19
	Ordenanza.	1103,96
	Analista de proceso de datos.	2248,03
	Programador/a.	1860,98
	Operador/a.	1643,19
Asistencial.	Médico/a.	2876,99
	DUE (antes ATS).	2248,03
	TES conductor/a.	1791,69
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1603,61
	TES camillero/a.	1526,64
Explotación.	Mecánico.	1732,80
	Ayudante mecánico.	1570,57
	Chapista.	1679,52
	Pintor/a.	1679,52
	Personal limpieza.	1103,96
	Personal mantenimiento	1103,96

DIETAS	
Comida	16,37
Cena	16,37
Pernocta y desayuno	22,27
Dieta completa	60,75

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	7,77
Con 15 años de antigüedad	24,76
Con 20 años de antigüedad	29,01
Con 25 años de antigüedad	33,94

PLUSES	
Plus de localización	49,39
Plus transporte	104,93
Plus convenio	210,13
Plus Festivo	43,22

TABLAS SALARIALES 2027		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	2723,89
	Diplomado/a.	2315,47
	Técnico superior.	2507,33
	Técnico medio.	2315,47
	Jefe/a de equipo.	1817,09
	Jefe/a de tráfico.	1954,14
	Jefe/a de taller.	1885,03
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	1916,81
	Auxiliar administrativo.	1680,11
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	1758,33
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1692,49
	Ordenanza.	1137,08
	Analista de proceso de datos.	2315,47
	Programador/a.	1916,81
	Operador/a.	1692,49
Asistencial.	Médico/a.	2963,30
	DUE (antes ATS).	2315,47
	TES conductor/a.	1845,44
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1651,72
	TES camillero/a.	1572,44
Explotación.	Mecánico.	1784,78
	Ayudante mecánico.	1617,69
	Chapista.	1729,91
	Pintor/a.	1729,91
	Personal limpieza.	1137,08
	Personal mantenimiento	1137,08

DIETAS	
Comida	16,86
Cena	16,86
Pernocta y desayuno	22,94
Dieta completa	62,57

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	8,01
Con 15 años de antigüedad	25,51
Con 20 años de antigüedad	29,88
Con 25 años de antigüedad	34,96

PLUSSES	
Plus de localización	50,87
Plus transporte	108,08
Plus convenio	216,43
Plus Festivo	44,52

TABLAS SALARIALES 2028		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	2778,36
	Diplomado/a.	2361,78
	Técnico superior.	2557,48
	Técnico medio.	2361,78
	Jefe/a de equipo.	1853,43
	Jefe/a de tráfico.	1993,23
	Jefe/a de taller.	1922,73
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	1955,15
	Auxiliar administrativo.	1713,71
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	1793,50
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1726,34
	Ordenanza.	1159,82
	Analista de proceso de datos.	2361,78
	Programador/a.	1955,15
	Operador/a.	1726,34
Asistencial.	Médico/a.	3022,57
	DUE (antes ATS).	2361,78
	TES conductor/a.	1882,35
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1684,76
	TES camillero/a.	1603,89
Explotación.	Mecánico.	1820,48
	Ayudante mecánico.	1650,04
	Chapista.	1764,50
	Pintor/a.	1764,50
	Personal limpieza.	1159,82
	Personal mantenimiento	1159,82

DIETAS	
Comida	17,20
Cena	17,20
Pernocta y desayuno	23,40
Dieta completa	63,82

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	8,17
Con 15 años de antigüedad	26,02
Con 20 años de antigüedad	30,47
Con 25 años de antigüedad	35,66

PLUSES	
Plus de localización	51,89
Plus transporte	110,24
Plus convenio	220,76
Festividades navideñas	45,41

TABLAS SALARIALES 2029		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	2833,93
	Diplomado/a.	2409,02
	Técnico superior.	2608,63
	Técnico medio.	2409,02
	Jefe/a de equipo.	1890,50
	Jefe/a de tráfico.	2033,09
	Jefe/a de taller.	1961,18
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	1994,25
	Auxiliar administrativo.	1747,98
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	1829,37
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1760,86
	Ordenanza.	1183,02
	Analista de proceso de datos.	2409,02
	Programador/a.	1994,25
	Operador/a.	1760,86
Asistencial.	Médico/a.	3083,02
	DUE (antes ATS).	2409,02
	TES conductor/a.	1920,00
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1718,45
	TES camillero/a.	1635,96
Explotación.	Mecánico.	1856,89
	Ayudante mecánico.	1683,05
	Chapista.	1799,79
	Pintor/a.	1799,79
	Personal limpieza.	1183,02
	Personal mantenimiento	1183,02

DIETAS	
Comida	17,54
Cena	17,54
Pernocta y desayuno	23,87
Dieta completa	65,10

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	8,33
Con 15 años de antigüedad	26,54
Con 20 años de antigüedad	31,08
Con 25 años de antigüedad	36,38

PLUSES	
Plus de localización	52,93
Plus transporte	112,45
Plus convenio	225,18
Plus Festivo	46,32

TABLAS SALARIALES 2030		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	2890,61
	Diplomado/a.	2457,20
	Técnico superior.	2660,80
	Técnico medio.	2457,20
	Jefe/a de equipo.	1928,31
	Jefe/a de tráfico.	2073,75
	Jefe/a de taller.	2000,41
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	2034,13
	Auxiliar administrativo.	1782,94
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	1865,96
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1796,08
	Ordenanza.	1206,68
	Analista de proceso de datos.	2457,20
	Programador/a.	2034,13
	Operador/a.	1796,08
Asistencial.	Médico/a.	3144,68
	DUE (antes ATS).	2457,20
	TES conductor/a.	1958,40
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1752,82
	TES camillero/a.	1668,68
Explotación.	Mecánico.	1894,02
	Ayudante mecánico.	1716,71
	Chapista.	1835,79
	Pintor/a.	1835,79
	Personal limpieza.	1206,68
	Personal mantenimiento	1206,68

DIETAS	
Comida	17,89
Cena	17,89
Pernocta y desayuno	24,35
Dieta completa	66,40

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	8,50
Con 15 años de antigüedad	27,07
Con 20 años de antigüedad	31,71
Con 25 años de antigüedad	37,10

PLUSES	
Plus de localización	53,98
Plus transporte	114,70
Plus convenio	229,68
Plus Festivo	47,24

TABLAS SALARIALES 2031		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	3035,14
	Diplomado/a.	2580,06
	Técnico superior.	2793,84
	Técnico medio.	2580,06
	Jefe/a de equipo.	2024,73
	Jefe/a de tráfico.	2177,44
	Jefe/a de taller.	2100,43
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	2135,84
	Auxiliar administrativo.	1872,09
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	1959,26
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1885,88
	Ordenanza.	1267,01
	Analista de proceso de datos.	2580,06
	Programador/a.	2135,84
	Operador/a.	1885,88
Asistencial.	Médico/a.	3301,92
	DUE (antes ATS).	2580,06
	TES conductor/a.	2056,32
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1840,46
	TES camillero/a.	1752,12
Explotación.	Mecánico.	1988,72
	Ayudante mecánico.	1802,54
	Chapista.	1927,58
	Pintor/a.	1927,58
	Personal limpieza.	1267,01
	Personal mantenimiento	1267,01

DIETAS	
Comida	18,79
Cena	18,79
Pernocta y desayuno	25,56
Dieta completa	69,72

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	8,92
Con 15 años de antigüedad	28,42
Con 20 años de antigüedad	33,29
Con 25 años de antigüedad	38,96

PLUSES	
Plus de localización	56,68
Plus transporte	120,43
Plus convenio	241,17
Plus Festivo	49,61

TABLAS SALARIALES 2032		
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Gestión y dirección.	Director/a área.	3217,25
	Diplomado/a.	2734,86
	Técnico superior.	2961,47
	Técnico medio.	2734,86
	Jefe/a de equipo.	2146,21
	Jefe/a de tráfico.	2308,09
	Jefe/a de taller.	2226,45
Administrativo e Informático.	Oficial administrativo.	2263,99
	Auxiliar administrativo.	1984,42
	Coordinador/a / operador/a de respuesta.	2076,81
	Teleoperador/a / operador/a de demanda.	1999,04
	Ordenanza.	1343,03
	Analista de proceso de datos.	2734,86
	Programador/a.	2263,99
	Operador/a.	1999,04
Asistencial.	Médico/a.	3500,03
	DUE (antes ATS).	2734,86
	TES conductor/a.	2179,70
	TES ayudante conductor/a y camillero/a.	1950,89
	TES camillero/a.	1857,24
Explotación.	Mecánico.	2108,05
	Ayudante mecánico.	1910,69
	Chapista.	2043,23
	Pintor/a.	2043,23
	Personal limpieza.	1343,03
	Personal mantenimiento	1343,03

DIETAS	
Comida	19,91
Cena	19,91
Pernocta y desayuno	27,10
Dieta completa	73,90

GRATIFICACIONES DE FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA	
Con 10 años de antigüedad	9,46
Con 15 años de antigüedad	30,13
Con 20 años de antigüedad	35,29
Con 25 años de antigüedad	41,30

PLUSES	
Plus de localización	60,08
Plus transporte	127,66
Plus convenio	255,64
Plus Festivo	52,58