



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

1249

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y de asistencia extrahospitalaria de las Illes Balears (exp.: CC_TA_12/178, código de convenio 07000895012003)

Antecedentes

1. El día 1 de septiembre de 2013, la representación de las empresas del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y de asistencia extrahospitalaria de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 23 de septiembre, el señor José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y de asistencia extrahospitalaria de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Hacer constar que la versión castellana del acta es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 28 de enero de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)



**V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES/AS PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES/AS DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA (TRANSPORTE SANITARIO) DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS****DISPOSICIÓN PRELIMINAR**

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este Quinto Convenio Colectivo de Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, suscrito por la Asociación Balear de Empresarios de Ambulancias (ABEA) y las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación Balear de Empresarios de Ambulancias, calle Pocomaco 3, CP 07011 de Palma de Mallorca.

CC.OO. Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears, C/ Francesc de Borja i Moll, 3, CP 07003 de Palma de Mallorca.

UGT, Federación de Transportes, Comunicación y Mar de les Illes Balears, con domicilio en la C/ Font i Monteros nº 8, 3º, C.P 07003 de Palma de Mallorca.

CAPÍTULO I**Disposiciones Generales****Sección I****Ámbito****Artículo 1º.****Ámbito Funcional:**

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo, marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas indicadas anteriormente, cualquiera sea su categoría profesional, y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Ambas partes manifiestan expresamente su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores al de este Convenio.

Artículo 2º.**Ámbito Territorial:**

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

Sección II**Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión****Artículo 3º.****Vigencia:**

El presente convenio se establece por un período de 5 años de duración y sus efectos económicos serán con carácter retroactivo desde el día uno de enero del año 2013, excepto en aquellos casos en los que se regule de otra manera.

El fin de su vigencia será el 31 de diciembre del año 2017, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears (BOIB).

Artículo 4º.**Denuncia del Convenio:**

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante lo anterior y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su





contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Sección III

Prelación de normas, compensación absorción, vinculación a la totalidad

Artículo 5º.

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 las empresas y sus trabajadores/as en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente, con la excepción contenida en el anterior apartado.

Artículo 6º.

Compensación y Absorción:

Las mejoras económicas globales entendidas en cómputo anual contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas. Las condiciones pactadas son totalmente compensables con la que regían con anterioridad a la vigencia de este convenio, independientemente de la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 7º.

Vinculación a la Totalidad:

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

Artículo 8º.

Garantía Personal:

Los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a o grupos de trabajadores/as, en relación con las que se establecen, sustituirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Sección IV

Subrogación

Art. 9.

Subrogación del Contrato con la Administración:

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, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores/as que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

Sin perjuicio de cualquiera de las modalidades en la que se realice la subrogación, se garantizará que los trabajadores/as no se vean perjudicados/as con el incumplimiento de la misma por conflictos de documentación entre las empresas cesante y adjudicataria y / o adeudos con los trabajadores/as.

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

1. Trabajadores/as en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con



independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.

2. Trabajadores/as con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.
3. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Trabajadores/as que sustituyan a otros/as que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones de la normativa vigente aplicable.
6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos/as de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores/as, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado i, en el plazo de diez días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

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

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

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

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

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

g) 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 de los trabajadores/as indebidamente subrogados/as.

h) Los miembros del 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/a expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores/as.

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

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores/as afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, número del documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).
- Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia compulsada de los TC/1 y TC/2 de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.
- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.





- Original o fotocopia compulsada de los títulos que habiliten para el desempeño de su trabajo.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en los que se haga constar que éste ha recibido, o no, de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

En el supuesto de que la empresa cesante no facilitare a la nueva adjudicataria en el plazo convenido los anteriores documentos, la subrogación en todo caso se producirá con la entrega por parte de los trabajadores/as por medio fehaciente de la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI
- Contrato de trabajo o vida laboral.

Sección V

Comisión Paritaria

Artículo 10º.

Comisión Paritaria:

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio.

Estará compuesta por 4 vocales, 2 de ellos en representación de los sindicatos firmantes y 2 de los empresarios. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores/as de las respectivas representaciones firmantes, con voz pero sin voto.

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

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

Tanto los vocales como los asesores/as serán convocados/as mediante carta certificada o correo electrónico en primera y en segunda convocatoria, 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.

Tanto las reuniones ordinarias, como extraordinarias, podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.

La comisión paritaria del convenio instará a la administración pública que en aquellos contratos en los que se imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, para que el órgano de contratación de la misma facilite a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores/as a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores/as afectados/as estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de éste.

Se establece como Sede de dicha Comisión el Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB), con domicilio en la calle Avinguda. Comte de Sallent nº11 2ª planta.

A los efectos de este artículo, las direcciones de las partes son las que se establecen en la disposición preliminar.



**Art. 11.****Cláusula de Descuelgue:**

El Régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

A tal efecto, se consideran causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2º Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

- Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
- Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y subsanen tal situación.

3º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el "Boletín Oficial de Les Illes Balears" (BOIB), notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores/as o, en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores/as o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de quince días, teniendo su decisión carácter vinculante.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores/as, o en su caso la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello secreto profesional.

Art. 11.bis**Inaplicación del convenio:**

Aquellas empresas que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de acuerdo con el art 82.3 del E.T no pudiesen hacer frente a los incrementos y/o condiciones laborales salariales pactados en este Convenio Colectivo del sector, y tengan la necesidad de realizar una inaplicación salarial y / o condiciones laborales del convenio deberán de cumplir con lo establecido en los art 82.3, 87.1 del E.T y las reformas establecidas por el RDL 3/2012 en estos Art del E.T para poderse acoger al descuelgue salarial. Las empresas deberán someterse a un periodo de consultas entre la empresa y representantes de los trabajadores/as o atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Se deberá cumplir con la notificación, en el caso de acuerdo a la Comisión Paritaria del acuerdo alcanzado y a la autoridad laboral competente.

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 15 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 (TAMIB) 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 les Illes Balears.

La Comisión Paritaria podrá pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el periodo de consultas en la empresa en el caso de que cualquiera de las partes decida someter las discrepancias a esta Comisión.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del sector deberán 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/as que la pudieren asesorar están obligados/as 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/as, la Comisión Paritaria de este Convenio tendrá capacidad de intervención en aquellos supuestos de modificación sustancial a los que hace referencia el Art. 41.5 del ET en los mismos términos que en el apartado anterior.

La inaplicación de las condiciones laborales tendrá efectividad durante un año.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 12º.

Salario Convenio:

El Salario Convenio, estará compuesto por el Salario Base que se establecerá en el Anexo I de Tablas Salariales para los años 2013, 2014 y 2015 (BOIB número 92 de fecha 21 de junio de 2011. Anexo I), más el Complemento por Formación

El Salario Base se incrementará en el resto de años de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

- Para el año 2016: el IPC real estatal del año 2015 (se garantiza un mínimo del 3 %) más un diferencial del 0,5 %.
- Para el año 2017: el IPC real estatal del año 2016 (se garantiza un mínimo del 2,5 %).

El IPC real estatal se aplicará sobre todos los conceptos menos la dieta y la hora de presencia.

Para los años 2016 y 2017, se empezará a abonar el incremento previsto en la nómina siguiente a la publicación en el INE del IPC estatal.

En caso de publicación posterior al 15 de enero, se actualizarán en la siguiente nómina, incluyendo el retraso generado desde el día 1 de enero.

Las empresas realizarán la transferencia bancaria de las nóminas, a más tardar el primer día de cada mes.

Artículo 13º.

Antigüedad:

Los premios de antigüedad para trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, recibirán por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

Los premios de antigüedad para trabajadores/as con alta anterior al 1 de enero de 1984 se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.



Artículo 14º.**Horas de presencia**

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleve la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 20 de este Convenio, estas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes, atendiendo las particularidades del sector y considerando estas circunstancias, acuerdan fijar como valor cierto, fijo y unitario para estas horas, los que figuran en la columna correspondiente del anexo 2 para cada una de las categorías profesionales. En el caso de que un trabajador/a perciba por este concepto una cantidad superior a las pactadas en este convenio, el trabajador/a mantendrá el mismo importe hasta que el precio aplicable, resultado de las tablas de referencia, sea superior al que percibe.

Mensualmente por la representación social y la dirección de la empresa se procederá a la firma de una relación documental en el que se recojan las horas de presencia que se hayan realizado por los trabajadores en el mes que se trate.

Artículo 15º.**Horas Extraordinarias:**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio que resulte para la hora de presencia de aplicación de la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15}{(\text{jornada anual})1800}$$

Mensualmente por la representación social y la dirección de la empresa se procederá a la firma de una relación documental en el que se recojan las horas que se hayan realizado por los trabajadores/as en el mes que se trate.

Artículo 16ª.**Complemento de Formación**

Tienen derecho a percibir el complemento de formación los trabajadores/as que acrediten haber superado las unidades de competencia relacionadas y cumpliendo con alguno de los 4 requisitos siguientes:

- a) El conjunto de UC0069_1; UC0070_2; UC0071_2; UC0072_2: 20 euros mensuales por cada año de vigencia del convenio colectivo.
- b) El conjunto de UC0360_2; UC0361_2; UC0362_2; UC0072_2: 20 euros mensuales por cada año de vigencia del convenio colectivo.
- c) Supuestos a + b: 40 euros mensuales por cada año de vigencia del convenio colectivo.
- d) La titulación de formación profesional de "Técnico en Emergencias Sanitarias: 40 euros mensuales por cada año de vigencia del convenio colectivo.

En ningún caso se podrán acumular los dos últimos supuestos, primando siempre los supuestos c o d en caso de cumplir los cuatro requisitos.

El abono anual que las empresas habrán de satisfacer por los referidos nunca podrá superar:

Para el año 2013: el 1 % de la masa salarial bruta de éstas.

Para el año 2014: el 1,5 % de la masa salarial bruta de éstas.

Para los restantes años: el 2 % de la masa salarial bruta de éstas.

Artículo 17º.**Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores/as del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el Salario base del presente Convenio, más la antigüedad, en su caso.

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



Se acuerda abonar dos pagas extraordinarias por Insularidad, cuya cuantía será equivalente a la mitad de una gratificación extraordinaria. Estas pagas serán abonadas en la primera semana de los meses de marzo y septiembre.

La media paga del mes de septiembre de 2015, cuyo devengo comenzará computarse en el mes de julio del citado año, se incrementará con un 25 % del salario base.

La media paga del mes de septiembre de 2016 se incrementará con un 50 % del salario base.

La media paga del mes de septiembre de 2017 se incrementará con un 50 % del salario base.

No obstante lo anterior, se establece:

- La suspensión del abono de las medias pagas de los meses de septiembre de 2013, marzo de 2014, septiembre de 2014 y marzo de 2015 siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en el apartado primero de las disposiciones transitorias.

Artículo 18°.

Dietas:

Cuando el trabajador/a por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías: Estos trabajadores tendrán derecho al percibo de dietas por comida o cena, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.- Comida. Cuando el inicio de la jornada del trabajador/a de que se trate comience antes de las 13:00 horas y finalice la misma después de las 15:30 horas.

2.- Cena. Cuando el inicio de la jornada del trabajador/a de que se trate comience antes de las 20:00 horas y finalice después de las 22:00 horas.

No se pagaran bebidas alcohólicas.

3.- Tiempo de comida. Solo los trabajadores/as que por causa del servicio realicen más de 8 horas y un máximo de doce tendrán derecho a un periodo de una hora para efectuar la comida o cena, no siendo este recuperable. Este periodo comenzará a computar en el momento en que el trabajador/a se lo comunique a su central, en concordancia con su hoja de ruta.

Concepto	Cuantía
Comida	11,41€
Cena	11,41€
Pernocta y desayuno	15,63€
Suma de los tres conceptos	39,61€

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.

Artículo 19°.

Nocturnidad:

Retribución específica del trabajo nocturno. El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el redactado del artículo 36 del RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador/a que preste servicio entre las 22:00 horas y las 06:00 horas percibirá por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento de un 10% sobre el salario base por quince pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.



CAPÍTULO III

Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 20º.

Jornada Laboral Ordinaria:

a) Jornada laboral:

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista. La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo y siempre en jornada continua.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador/a se encuentra a disposición del empresario o 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/as o su carga.

Tiempo de presencia: Es aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. 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 éstos el trabajador/a 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/a esté de acuerdo. El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas. Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a 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.

Flexibilidad

Las empresas podrán ofrecer al personal de movimiento que estimen oportuno, la posibilidad de flexibilizar su jornada en las condiciones que se detallan a continuación:

La flexibilidad de jornada consistirá en la posibilidad de aplicarle un “corte” de 2 horas a la jornada diaria ordinaria del trabajador/a.

La jornada partida consistirá en 2 bloques diarios de trabajo. El tiempo mínimo de trabajo en cada bloque será de 3 horas.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de 12 horas.

Como compensación a la flexibilidad de la jornada, al trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente, se le abonará 20 euros semanales. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a de la flexibilidad de jornada

La aceptación de esta oferta por el trabajador/a 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/a que acepte la flexibilidad de jornada 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 tras tres meses en este turno.

Se establece que el porcentaje máximo de trabajadores/as adscritos a la flexibilidad horaria diariamente será del 30% del personal de movimiento.

En el supuesto de no poder cubrir la empresa la demanda de trabajo hasta dichos porcentajes con personal adscrito voluntariamente por la falta de estos, se procederá vía representación de los trabajadores/as a través de la negociación y el consenso, a la elaboración de los criterios para llevar a cabo su carácter obligacional para poder cumplir los porcentajes máximos establecidos.

b) Cuadrantes:

Los cuadrantes de turnos, libranzas y festivos de la plantilla serán programados semestralmente, de enero a junio inclusive y de julio a diciembre así mismo inclusive, dichos cuadrantes se confeccionarán por la dirección de la empresa y se negociarán con el comité de empresa con un mes de antelación a la entrada en vigor de éstos, signando ambas partes los mismos. Cada día cinco o posterior si es festivo, y con periodicidad mensual se firmarán por el comité y empresa el resumen documental resultante de las horas de presencia de toda la plantilla (quedando a salvo los errores salariales que se aprecien por diferencia existente en su caso), y que se contemplarán en las nóminas correspondientes, dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 14 del convenio vigente. Con periodicidad anual, se confeccionarán por la empresa los cuadrantes comprensivos de las vacaciones anuales del personal. Estos turnos serán rotativos o fijos. La empresa permitirá



el cambio de turno entre los trabajadores/as, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

c) Dispositivo de localización:

Las empresas podrán ofrecer a los trabajadores/as que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. ° Sólo será aplicable a los trabajadores/as que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las 0:00 a las 24:00 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/a 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/a 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/a podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos inmediatamente después de 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/a, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador/a para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/a regrese a su base.

6. ° La prestación por parte de un trabajador/a del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7. ° Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, al trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base y antigüedad, en su caso) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 34,75 € al día. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a del dispositivo de localización. Para los años 2016 y 2017, el importe de este complemento se incrementará siguiendo el mismo criterio establecido en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

8. ° La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/a 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/a, y la representación legal de los trabajadores/as, guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

d) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en la siguiente dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo y festivo. Se procurará que tales domingos y festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos, deberán continuar siéndolo. Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a 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.

e) Domingos:

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los domingos, percibirán con carácter extraordinario la siguiente cantidad:

Para los años 2013, 2014 y 2015: 31,76 €.-

Para los años sucesivos: 31,76 €.- más ipc real estatal.



**Art.21****Festivos**

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje, en jornada media o total un día festivo establecido en el calendario laboral publicado por el organismo competente percibirá con carácter extraordinario la cantidad de:

Para los años 2013, 2014 y 2015: 46,57 €.-

Para los años sucesivos: 46,57 €.- más ipc real estatal.

Art. 22.**Vacaciones.**

Los trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base más la antigüedad. A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores/as disfruten la quincena estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, antes del mes de noviembre del año anterior, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos/as. Se considera período estival el período entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Para el personal que disfrute las vacaciones fuera del período estival, tanto si es una quincena como si a petición propia del trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido, se incrementará dicho período en un día de vacaciones. La empresa negociará con la representación legal de los trabajadores/as el calendario de vacaciones. En el caso de que el trabajador/a no pudiese disfrutar su período de vacaciones por incapacidad temporal, siempre y cuando ésta suponga una hospitalización o inmovilidad física, éstas se aplazarán siempre dentro del año en curso.

Art. 23.**Asignación de Servicios.**

Por obvias razones de seguridad, los trabajadores/as que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores/as 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.

Art. 24.**Cuadro de Horarios y Calendario Laboral.**

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con un mes de antelación los de carácter semestral, cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior. El calendario laboral al que se refiere el apartado sexto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores/as 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 los trabajadores/as de cada una de las empresas. Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso en el centro de trabajo. Para el 31 de diciembre, en cada centro de trabajo aparecerá expuesto en lugar visible el calendario laboral del año siguiente y los horarios de trabajo de todo el personal, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as, que se efectuará el día 1 de noviembre del mismo año.

Art. 25.**Movilidad Funcional.**

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que por padecer algún tipo de enfermedad que los inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que puedan, por cualquier motivo, obtener la incapacidad temporal, puedan ser acoplados a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si son aptos o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición por parte del trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto de trabajo 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 acabado este plazo, si continuara en el nuevo puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Art. 26.**Excedencias.**

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por



el mismo trabajador/a si transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las excedencias voluntarias, en el caso de que se realizaran con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional, serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándose el puesto de trabajo y computándose a efectos de la antigüedad.

CAPÍTULO IV

Del Personal y Clasificación Profesional

Art. 27.

Clasificación Profesional.

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

Art. 27. bis.

Empleo estable. Porcentaje de contratación indefinida

Las empresas se comprometen a mantener como mínimo un ochenta por ciento de la plantilla fija de promedio en cómputo anual, sin perjuicio del porcentaje que cada una de las empresas tenga en el momento de la firma, que deberá ser mantenido a lo largo de la vigencia del convenio actual.

Art. 28.

Grupos Profesionales.

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 Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Explotación.

Art. 29.

Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

Personal Superior y Técnico. El grupo profesional del personal Superior y Técnico 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 las siguientes categorías profesionales:

- Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.
- Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.
- Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.
- Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.
- Diplomado: 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.
- Ayudante Técnico Sanitario: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.



Art. 30.**Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.**

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende 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 esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

- Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.
- Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.
- Auxiliar administrativo: Es el empleado/a que, con la titulación correspondiente, realizan los trabajos administrativos acordes con su categoría.
- Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.
- 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.

Art. 31.**Definición del grupo profesional de Control de Explotación y de sus categorías profesionales.**

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 establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

- Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.
- Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.
- Técnico en transporte sanitario avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.
- Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.
- Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente, podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 % de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.
- Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención





y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesaria para la correcta prestación del servicio.

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

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

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

-Personal de Telecomunicaciones: Comprende esta categoría 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, tramitación compatible con su tarea profesional.

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

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

CAPÍTULO V

Derechos Varios

Art. 32.

Permisos y Licencias.

El trabajador/a, previo aviso y justificación se podrá ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el registro en el caso de parejas de hecho.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos/as e hijos/as. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día para la ida y un día para la vuelta.
- c) Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para asistir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores/as para la renovación del permiso de conducir.
- h) Tres días de libre disposición para el trabajador/a.

Art. 33.

Seguro Colectivo de Accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días desde la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 15.864,49 €.-

Muerte por accidente: 15.864,49 €.-



A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones. Las primas que se generen en función de la póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador/a o a sus beneficiarios/as en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción. Las cantidades citadas para la cobertura de la póliza serán incrementadas anualmente en función del IPC real estatal que para cada año de vigencia corresponda.

Art. 34.**Incapacidad Temporal.**

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y entidad gestora, y el Salario base incrementado por la antigüedad y el complemento de Formación en las siguientes condiciones:

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

Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

Art. 35.**Jubilación.**

Al personal que, llevando 10 años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

- Sesenta años 3.183,21 €
- Sesenta y un años 2.718,99 €
- Sesenta y dos años 2.321,08 €
- Sesenta y tres años 1.419,20 €
- Sesenta y cuatro años 729,48 €

Se acuerda a posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente aplicable.

CAPÍTULO VI

Representación Sindical

Art. 36.**Derechos de Representación Colectiva.**

En las empresas del Sector afectadas por este Convenio, se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores/as. En caso de cesión de horas sindicales de un delegado/a a otro/a se deberá preavisar a la empresa con 3 días hábiles de antelación. En el caso de que un delegado/a no consuma todas las horas sindicales en un determinado mes, se podrán acumular las no consumidas en el mes siguiente.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Art. 37.**Documentación obligatoria.**

La empresa estará obligada a entregar anualmente a los delegados/as de prevención en la primera reunión del año, la siguiente documentación:

- a) Plantilla de la empresa: Relación de los trabajadores/as de alta, indicando nº DNI, antigüedad y puesto de trabajo que ocupan. Relación del personal especialmente sensible, menores y trabajadoras gestantes y en lactancia.
- b) Modalidad Preventiva implantada en la empresa.
 1. Certificado de vigencia del concierto con la entidad acreditada como Servicio de Prevención (SP) Ajeno expedido por el

SP; o bien Constitución del Servicio de Prevención Propio/Mancomunado.

2. Programación del Servicio de Prevención del año en curso, según el artículo 31.3 Ley 31/1995, Plan de prevención: personas integradas en el Plan y acreditación de su formación en gestión preventiva.

c) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan, cada tres meses. Adjuntando: Informes de investigación, anexando individualmente las acciones preventivas implantadas y la revisión efectuada a la evaluación de riesgos, si hubiera sido procedente. Formación preventiva del instructor/a. Informe del SP sobre las causas más frecuentes de la siniestralidad existente.

Conclusiones.

d) Evaluaciones de Riesgos Laborales: Se identificará el técnico/a evaluador/a, su cualificación preventiva y la Metodología de trabajo seguida en la evaluación: Evaluación de los Puestos de Trabajo (ambulancias, oficinas, etc.) y de los cubiertos por personal especialmente sensible. Evaluación de los Lugares de Trabajo, propios o cedidos por otras instituciones (061, AP, etc.), incluidos los aseos y vestuarios. En el caso de ser un local cedido, el responsable de la evaluación del mismo será la institución que lo cede. Evaluación de los Equipos de Trabajo utilizados por los trabajadores/as: Relación de Equipos. Informe del SP de acomodación al RD 1215/1997 y de su mantenimiento preventivo. En el caso de que el equipo requiera formación y autorización, relación de operadores/as autorizados/as y formados/as en la utilización de los mismos. Evaluación Higiénica de los Agentes Químicos, Físicos, Biológicos y Cancerígenos. Informe del SP sobre Agentes físicos, biológicos y cancerígenos a los que estén expuestos trabajadores/as. Informe del SP sobre los riesgos y las medidas preventivas aplicables, derivadas de la manipulación de las sustancias químicas presentes en la actividad laboral, de acuerdo con sus Fichas Técnicas de Seguridad. Evaluación de factores Ergonómicos. Evaluación de manipulación manual de cargas. Evaluación por la utilización de equipos con pantalla de visualización de datos. Evaluación de factores psicosociales por zonas. Se entiende por zona la ubicación del centro de trabajo, el/la responsable de coordinarla y los trabajadores/as que de ella dependen. Protocolo de actuación en conflictos de clima laboral. El mismo se realizará consensuado en el Comité de Seguridad y Salud.

e) Medidas de Emergencia: Informe del SP sobre evaluación de las situaciones de emergencia y las medidas de prevención aplicables. Relación del personal asignado y formación recibida en emergencias. Registro en la Dirección General de Emergencias del Plan de Autoprotección, si procede.

f) Informe del SP sobre la Señalización de Seguridad necesaria en los centros y su implantación.

g) Planificación empresarial de la Actividad Preventiva derivada de las evaluaciones. Seguimientos de su implantación e informe del SP de verificación de la actividad preventiva planificada y pendiente de ejecutar.

h) Información Preventiva consensuada con Comité de Seguridad y Salud (capítulo V de la LPRL) en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicología, así como la derivada de la concurrencia de actividades empresariales, que quiera ser entregada a los trabajadores/as.

i) Equipos de Protección Personal (EPIs). Informe del SP sobre la tipología de los EPIs a emplear. Acciones formativas e informativas realizadas.

Relación de EPIs que se hará entrega en el año en curso a los trabajadores/as. Informe del SP sobre los protocolos y pruebas médicas aplicadas respecto a los factores de riesgo, y sobre la Obligatoriedad de los reconocimientos.

j) Formación Preventiva inicial y periódica en puesto de trabajo: elaboración de un calendario para el año en curso. Reconocimientos Médicos: pruebas médicas aplicadas respecto a los factores de riesgo. Elaboración de un calendario de reconocimientos y vacunaciones consensuado en el Comité de Seguridad y Salud.

k) Acreditación de la Información preventiva en vigilancia de la salud trasladada a los trabajadores/as en plantilla.

l) Aptitud de los trabajadores/as al puesto de trabajo: canales de propuestas en PRL.

Art. 38.

Vigilancia de la salud.

a) El personal de movimiento estará obligado a pasar el reconocimiento médico, el cual se efectuará anualmente y en la fecha acordada en el artículo 37.j. Los reconocimientos se realizarán en horario de trabajo o será remunerado el tiempo invertido.

b) La empresa ofrecerá la posibilidad de vacunarse de Hepatitis y Tétanos a aquellos trabajadores/as cuya duración estimada en la empresa sea superior a un año, informando a los mismos de las ventajas y riesgos de la vacunación. El consentimiento firmado obligará al trabajador/a a recibir sus dosis. En el caso de que el trabajador/a rehúse continuar con la vacunación deberá avisar por escrito a la empresa con al menos un mes de antelación a la fecha de la próxima dosis. El gasto generado correrá a cargo de la empresa.

Art. 39.

Uniformidad.

Los uniformes que todos los años vienen obligadas las empresas a proporcionar a los empleados/as que contrata su servicio se compondrán de las siguientes prendas:



- a) Dos camisas o polos de manga corta, con fecha de entrega antes de finales de abril.
- b) Dos pantalones, con fecha de entrega antes de finales de abril.
- c) Dos jerséis o sudaderas, con fecha de entrega antes de finales de septiembre.
- d) Un par de botas anuales, con fecha de entrega antes de finales de septiembre.

Dependiendo de la calidad de las mismas, y con la aprobación de los comités de empresa y prevención, se podrá pactar un plazo superior para la entrega de las mismas.

- e) Un chaleco con múltiples bolsillos, con fecha de entrega antes de finales de septiembre.
- f) Un impermeable cada tres años, con fecha de entrega antes de finales de mayo.
- g) Un anorak cada tres años, con fecha de entrega antes de finales de septiembre.
- h) Cascos de protección, integrados en la dotación de los vehículos de transporte urgente, en número suficiente para cubrir los miembros del equipo que formen parte de la empresa a los que hace referencia este convenio.
- i) Guantes anticorte personales e individuales.
- j) Gafas de protección personal e individual para el personal que desempeñe su trabajo en Transporte Urgente o en Transporte No Asistencial.
- k) Dos monos de trabajo para los trabajadores/as con categoría profesional de mecánico.
- l) Una bata o un mono de trabajo de tejido o desechable para la limpieza y mantenimiento de los vehículos y de los locales.

El uniforme del personal de movimiento deberá en todo momento cumplir los requisitos de seguridad y alta visibilidad que establecen las normas europeas de prevención y calidad. La empresa deberá entregar muestras de los uniformes, botas y EPIs a los comités de empresa y de prevención para su aprobación antes de realizar el pedido correspondiente a la empresa proveedora. Esto ha de hacerse con la antelación suficiente para que, en el caso de no ser aprobadas las prendas por los comités, se pueda llegar a un acuerdo entre las partes y los uniformes puedan ser entregados en la fecha indicada. La empresa, una vez aprobadas las prendas, deberá ofrecer una muestra del uniforme con todas las tallas existentes a los trabajadores/as para que éstos puedan elegir la talla que más les convenga. La empresa garantizará el cambio de dichas prendas cuando se considere deteriorada. En los casos de cambio de modelo o variación de la uniformidad, o si se trata de un trabajador/a de nueva contratación, la empresa entregará una muda más a las mencionadas en los apartados a), b) y c). La empresa colocará en sitio visible y accesible contenedores y bolsas para la descontaminación de los uniformes y para la destrucción de EPIs y material fungible no punzante contaminado. Dichos contenedores y bolsas deben estar marcados y ser de colores diferentes a los utilizados comúnmente para la basura o para la lavandería. Se ubicarán apartados de los contenedores comunes y cerrados permanentemente para evitar equivocaciones y contactos accidentales.

CAPÍTULO VIII

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 40.

Introducción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación sindical en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 41.

Comisión Paritaria de Igualdad

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Igualdad entre las partes firmantes del presente Convenio que estará formada por 4 representantes de cada una de las partes, siendo dicha proporción la misma que la de la Comisión Paritaria del presente convenio, con el fin de vigilar la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre los planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes empresas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente convenio. Para ello, esta Comisión se reunirá de forma ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria tantas veces como sea requerida.

Esta Comisión tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos posteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y



hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Paritaria.

- Mediación e intervención, si durante el proceso de negociación e implantación de un plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- Elevación a la Comisión Paritaria del Convenio sobre el inicio y resultado de la negociación. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.
- Vigilancia de las medidas contempladas en el presente convenio, así como la posibilidad de incorporación de nuevas medidas.

Artículo 42.

Planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En las empresas de más de 200 personas en plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el Artículo 1, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta y negociación con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores. Aunque, se recomienda en las empresas de más de 100 personas que negocien planes de igualdad, estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones.

Las empresas, sea cual sea su tamaño, también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, con la representación sindical, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir representación sindical, la empresa deberá negociar y acordar el mencionado plan con la Comisión Paritaria de Igualdad, a la que mantendrá informada en todo momento.

Aquellas empresas que deban elaborar o hagan voluntariamente un plan de igualdad, deberán crear una Comisión de Igualdad tal y como se dispone en el Artículo 4.

Artículo 43.

Comisión de Igualdad para la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad en cada empresa afectada que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez constituida la Comisión de Igualdad, ésta enviará la correspondiente notificación a la Comisión paritaria de Igualdad del inicio y del resultado de la negociación. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal, así como también será paritaria en cuanto a género, contando además con la figura de asesoras y/o asesores que sean necesarios.

La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará en un plazo máximo de treinta días contados desde la publicación del presente convenio en el boletín oficial correspondiente, en dicha reunión se aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y los procedimientos de actuación.

De manera ordinaria se reunirá, las veces que sean necesarias, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de al menos 5 días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones definitivas por cada parte.



La Comisión de igualdad comenzará a elaborar en el plazo máximo de un mes un plan de igualdad, contados desde la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente, que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un posterior seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Si durante el proceso de negociación e implantación del plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial, se notificará a la Comisión paritaria de Igualdad para su eventual mediación e intervención.

La Comisión de igualdad entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 44.

Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, categoría o grupo profesional y puesto de trabajo.
- Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, categoría o grupo profesional y antigüedad.
- Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y conceptos salariales fijos y en relación con grupos profesionales y conceptos variables.
- Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o fuera, on line). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.
- Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando categorías o grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla en relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (IT, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.)

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 45.

Fases del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

Implantación: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

Seguimiento y evaluación: será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo,

elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Artículo 46.**Medidas de acción positiva**

Como se señala en la exposición de motivos de la LOIEMH, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva. Por lo tanto, en todas las empresas, con independencia del tamaño de la misma, se respetarán las medidas generales, entre otras, contenidas en el presente artículo con el objetivo de conseguir la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, así como aquellas que se incluyan en el plan de igualdad. Tales medidas irán destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc., entre otras, podrán consistir en:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están sub-representadas.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar el desarrollo de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de los mismos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes.
- Establecer acciones contra los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 47.**Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas afectadas por el presente convenio negociarán con la citada representación sindical un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

- Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.





La existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo es un componente más, pero no debe ser el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

Artículo 48.**Violencia de Género**

Las empresas vinculadas a este convenio tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen una serie de derechos a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género.

Entre otros, se tiene derecho a:

- Reducción de la jornada de trabajo, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- Reordenación del tiempo de trabajo, es decir, organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades de la trabajadora a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo.
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora.
- El despido o extinción del contrato de trabajo por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras/es deberán acreditar la situación de violencia de género, bien mediante Sentencia por la que se condene al agresor/a, la Orden de protección o mediante informe del Ministerio Fiscal.

Teléfono de ayuda a las mujeres maltratadas: 016 (24 horas)

CAPÍTULO IX**Privación del permiso de conducir****Multas. Sanciones****Art. 49.****Privación del Permiso de Conducir.**

En el caso de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aunque sea de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad; siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en el año anterior.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes. Aquellos trabajadores/as que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de conductor/a, y sólo eso previa justificación de la contratación de la mencionada póliza, las empresas abonarán 30 € anuales del coste de la póliza. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a doce meses, se entenderá que el conductor/a deja de ser apto/a para el trabajo para el que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa, por circunstancias objetivas y de acuerdo con lo que se determina en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.



Art. 50.**Multas y Sanciones.**

En las multas y sanciones que se impongan a los conductores/as por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, esta se verá obligada, a hacer las correspondientes alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

CAPÍTULO X**Faltas y sanciones****Art. 51.****Régimen Disciplinario.**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción por las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de todas las faltas será, asimismo, comunicada a los representantes legales de los trabajadores/as.

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros/as y/o subordinados/as.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo personal o negligencia en el uniforme de trabajo.

Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros/as, superiores y/o subordinados/as.
2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa al cumplimiento de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo sin justificación, durante tres días en un mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as.
9. La desconsideración o maltrato con el usuario y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.
10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros/as de trabajo y/o de los usuarios incluidos las ofensas verbales, físicas o de carácter sexual.
13. Obligar a un subordinado/a a realizar tareas en contra de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de la Ley de Tráfico y/o del RD 836/2012.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o la utilización de materiales propios de la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.





4. La falta de asistencia no justificada al trabajo, más de tres días en un mes.
5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un trimestre.
6. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.
7. El hostigamiento o mobbing a compañeros/as o subordinados/as.

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de once a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las partes firmantes acuerdan la adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua, que esté en vigor.

Segunda. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se precede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB), aplicando el Reglamento de actuación de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores/as incluidos es su ámbito de aplicación, podrá efectuarse de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de actuación del mismo.

Tercera. Las partes valorando la importancia que la formación tiene en una mayor calidad del servicio a los ciudadanos/as, y siendo un derecho básico de los trabajadores/as el acceder a ella, acuerdan crear una comisión formada por dos miembros de cada parte con el objeto de ampliar lo estipulado en el artículo 16 y siendo su finalidad última, el obtener la formación asociada a la Formación Profesional TES.

Cuarta. Se crea una comisión de seguimiento del convenio colectivo conformada de forma paritaria por los firmantes, de vigilancia del cumplimiento de este convenio colectivo por parte de todas las empresas que estén bajo su ámbito de aplicación. Las partes se comprometen en el caso de advertir incumplimientos a denunciarlo conjuntamente ante las autoridades competentes en función de la materia y en su caso, los organismos inspectores con competencia en las mismas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se podrán acoger a la suspensión del abono de las medias pagas de los meses de septiembre 2013, marzo 2014, septiembre 2014 y marzo 2015, aquellas empresas concesionarias de la administración pública que hayan sufrido un modificación del contrato con una reducción superior al 10 % del importe total de la dotación del contrato inicial.

Segunda.- Durante la vigencia del presente convenio, manteniendo las condiciones actuales que posibilitan la firma del mismo, las empresas se comprometen a no iniciar ningún proceso de despido colectivo por cualquier causa.

Tercera.- El IPC real del 2011 (BOIB número 184 de fecha 11 de diciembre de 2012), quedará diferido al incremento de la paga extra de septiembre de 2015, no generándose cantidad alguna pendiente de pago por aquel concepto.



**ANEXO I
TABLAS SALARIALES**

TABLAS SALARIALES 2013, 2014 Y 2015				
Categoría Profesional		Importe		Hora de presencia
TTS Conductor		1.462,26		11,42
TTS Ayudante Camillero		1.323,10		9,91
TTS Camillero		1.266,15		9,30
Jefe de equipo		1.441,91		11,20
Jefe de tráfico		1.540,38		12,26
Oficial 1º Administrativo		1.513,52		11,97
Auxiliar administrativo		1.343,50		10,13
Ayudante mecánico		1.298,69		9,65
Mecánico		1.418,67		10,95
Chapista		1.379,24		10,52
Pintor		1.379,24		10,52
Jefe de taller		1.490,74		11,72
Telefonista		1.352,40		10,23
Médico		2.265,35		20,08
ATS		1.799,90		15,06
Director de área		2.106,31		18,36
Director		2.283,26		20,27

