

RESOLUCIÓN

TRE/3910/2009, de 15 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del transporte sanitario de Cataluña (código de convenio núm. 7901955).

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del transporte sanitario de Cataluña suscrito el 22 de septiembre de 2009, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del transporte sanitario de Cataluña (código de convenio núm. 7901955) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el texto del citado Acuerdo se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Paritaria del Convenio.

Barcelona, 15 de octubre de 2009

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACUERDO

de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del transporte sanitario de Cataluña

1. Modificación del texto de convenio por errada.

Se ha detectado un error en el texto publicado de convenio en el artículo 41 Régimen disciplinario que consiste en que la identificación de los apartados empieza por la letra b, cuando, lógicamente había de empezar por la a.

2. En consecuencia cuando se hace referencia a faltas leves se ha de tomar en consideración el apartado a), para las faltas graves el apartado b) y para las muy graves el apartado c), corrigiendo con esta aclaración posibles errores presentes o pasados de referenciación haciendo coincidir de esta manera el texto publicado con el que hacían servir las respectivas organizaciones.

Redacción del texto correcto

CAPÍTULO 7
Faltas y sanciones**Artículo 41**
Régimen disciplinario

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán según su importancia y, si es el caso, de su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con lo que se dispone en los artículos siguientes:

a) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado o el 15% de su jornada en el mismo computo mensual.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualesquiera falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a excepción que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o lugar de trabajo, sin causa o motivo justificado, incluso por poco tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causará daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerada como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por el incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Atender el deber de socorro no será motivo de sanción, siempre que sea en las inmediaciones del centro o institución.
4. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención o diligencia debidas al desarrollo del trabajo encargado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, a los usuarios, a sus acompañantes u otras personas que vinculadas a la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que se pueda considerar como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por el incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual, salvo que por algún motivo legal sea necesario mantener oculto el lugar de residencia.
7. La falta de higiene o limpieza personal, siempre que no derive en riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por el incorrecto cumplimiento de los servicios encargados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las ropas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlos en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por el incorrecto cumplimiento de los servicios encargados.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceros y en especial los enfermos transportados o a sus familiares o acompañantes, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Las discusiones sobre hechos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si estas discusiones produjeran graves escándalos o altercados, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
11. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.
12. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en el contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
13. Cualquier otro tipo de infracción que afecte a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves. Siempre que la empresa haya entregado el material y la información sobre la normativa.

b) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de dos faltas de puntualidad en un mes, o hasta dos cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La falta de atención o diligencia debidas al desarrollo del trabajo encargado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, a sus acompañantes u otras personas que vinculadas a la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que se pueda considerar como muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por el incorrecto cumplimiento de los servicios encargados, por valor económico que no supere los 3.000,00.
4. El incumplimiento de las normas, ordenes o instrucciones de los superiores, en relación a las obligaciones inherentes al lugar de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse en perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atente contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.
6. Las faltas de respeto o de consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o a sus familiares o acompañantes, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de ello comporte sanción o penalización para la empresa.
7. Cualquier alteración o falsificación de los datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamaciones o quejas de terceros, enfermos o de sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, salvo que se cuente con la oportuna autorización.
10. La demostrada disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
11. La demostrada simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.
13. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con al empresa por motivo de su actividad, en especial el que se refiere a diagnósticos y tratamientos.
15. No advertir, inmediatamente a sus jefes o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, teniendo que dejar constancia al final de la jornada mediante el parte diario de trabajo que tendrá que facilitar la empresa.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las tareas sindicales específicas debidamente comunicadas.
17. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
18. El mal uso verificado de locales, vehículos y/o de su equipamiento, material o documentos de los servicios, que produzcan o puedan producir deterioro o perjuicio, o comporten penalizaciones o sanciones a la empresa por parte de terceros contratantes de los servicios.

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

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

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

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este por escrito.

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

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, instrumentos, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes establecidos de acuerdo con la evaluación de riesgos.

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

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, si es el caso al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propios, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un grave daño a la empresa.

28. Contribuir al incumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a fin de proteger la seguridad y la salud del trabajador en el trabajo.

29. La falta de cooperación con empresarios para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

30. La reincidencia en la misma falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita de la empresa.

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

32. Cualesquier otro tipo de infracción grave que afecte a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como muy graves.

c) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad asignada, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares de trabajo en que haya actuado en función de su actividad.

4. La conducta dolosa o imprudente en el ejercicio del trabajo asignado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

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

6. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes, estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, limpieza del vehículo, etc.), y como resultado de una mala praxis, la factura se vea reducida por falta imputable a uno o varios trabajadores, claramente identificables, estos podrán ser sancionados por comisión de falta muy grave.

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

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

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

10. La discusiones violentas, el maltrato de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios, entendiéndose por ello las ofensas verbales y las agresiones.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

13. La desobediencia continuada o persistente.

14. El acoso sexual, entendiéndose como tal, toda conducta sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo, que afecte a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irracional y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidador, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o a la ocupación, sobre la continuación de la ocupación, sobre el salario base o sobre cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

15. El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa de la cual el afectado/a es objeto de una hostilidad extrema de forma sistemática y durante un largo periodo de tiempo, sea cual se la expresión de las situaciones de acoso.

16. La falta de atención y diligencia en el desarrollo del trabajo encargado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, a sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, y en especial, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por el incorrecto cumplimiento de los servicios encargados, por valor económico superior a 3.000'00 euros .

17. El abandono del lugar de trabajo sin justificación, tanto en los puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando esto ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

18. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por motivo de su trabajo, en especial los datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad, en especial lo que se refiere a diagnósticos y tratamientos.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales,

equipamientos o vehículos, con la finalidad de obtener beneficio económico propio o ajeno.

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

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

22. Cualquier infracción de las normas cuando deriven un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud propia de los otros trabajadores o terceras personas, o daños graves a la empresa.

23. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya estado objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

24. Cualquier otro incumplimiento muy grave de la normativa laboral o de las obligaciones inherentes a su contrato lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como otros incumplimientos muy graves que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

d) Sanciones. Aplicación.

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

a. Faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c. Faltas muy graves:

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

Despido.

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

a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b. La repercusión del hecho en los otros trabajadores, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

c. La categoría profesional del trabajador.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves tendrán que imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente contradictorio al trabajador, consistente en que previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores tendrán derecho a ser escuchados, el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el término de diez días, contados desde la comunicación escrita de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente.

4. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, a parte del interesado, tendrán que ser escuchados el resto de miembros de la representación a la que este pertenezca, si hubiere.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, si los hay.

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

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda teniendo en consideración las alegaciones realizadas en el transcurso de la tramitación por el trabajador, y si es el caso, por la representación de los trabajadores o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción siempre por escrito, lo tendrá que comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical en las graves y muy graves, quedándose esta con un ejemplar, firmado el duplicado que devolverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

10. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos.
(09.323.105)
