

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 1176/2010, de 14 de octubre, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Transporte Sanitario" (expediente número: 56/2010).

Con fecha 20 de agosto de 2010 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Transporte Sanitario", que consta de 39 artículos, y 3 Anexos (conteniendo Tabla de Retribuciones), suscrito y aprobado por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (E.N.A.) y parte de las centrales sindicales (UGT y CC.OO.), con fecha de 20 de agosto de 2009.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo de "Transporte Sanitario" (código número: 3107385), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 14 de octubre de 2010.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio Colectivo es fruto de una larga negociación entre las organizaciones sindicales y las empresas del sector que se ha concretado en el presente articulado, en el que se recogen algunas de las aspiraciones que ambas partes entienden necesario para la mejora del mismo y con el fin de garantizar la paz social durante los años de vigencia del Convenio.

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y empresas del Sector dedicadas a la actividad de transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancias, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido (epígrafe 1721.4 del IAE), de la Comunidad Foral de Navarra, y a las que radicando fuera de Navarra, realicen su actividad en este territorio.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a que se refiere el artículo 2.º del R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5.º Denuncia del convenio.

El presente Convenio queda denunciado desde su firma.

Artículo 6.º Prórroga.

El contenido normativo del presente Convenio quedará prorrogado en sus propios términos por sucesivos períodos de una anualidad, y permanecerá en vigor en tanto no se suscriba uno nuevo.

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados totalmente. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se decidiese la nulidad de alguno de los términos de lo pactado.

Artículo 8.º Garantía personal.

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

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

Artículo 9.º Absorción y compensación.

Operarán la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 10.º Comisión paritaria.

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

Se compondrá de diez vocales, cinco de ellos representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios. Uno de ellos actuará como secretario y se designará en cada reunión.

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

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

La relación de los vocales que integran esta Comisión Paritaria se recoge en anexo al texto del presente Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria, que deberán ser convocadas con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, podrán ser promovidas por cualquiera de las partes.

Artículo 11.º Remisión normativa.

En todo lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas contenidas en el Convenio Colectivo de ámbito Estatal para el mismo sector de actividad y la normativa legal vigente en cada momento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.º

Artículo 12.º Cláusula de descuelgue.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio, ninguna de las empresas afectadas por él, podrá descolgarse del mismo.

Artículo 13.º Retribuciones.

Las retribuciones salariales para el año 2009 será la contenida en las tablas salariales que se unen como Anexo I al presente Convenio.

Para el año 2010 serán las tablas salariales de 2009, incrementadas con el IPC estatal real del año 2009 (en caso de que el IPC estatal fuera negativo, la referencia del IPC sería 0), más el 0,6%.

Para el año 2011 serán las tablas salariales de 2010, incrementadas con el IPC estatal real del año 2010 (en caso de que el IPC estatal fuera negativo, la referencia del IPC sería 0), más el 0,6%.

Para el año 2012 serán las tablas salariales de 2011, incrementadas con el IPC estatal real del año 2011 (en caso de que el IPC estatal fuera negativo, la referencia del IPC sería 0), más el 0,6%.

Los trabajadores del sector cobrarán los salarios, antes del día 5 del mes siguiente a la generación del mismo.

Artículo 14.º Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma consistente en:

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3%.

Un aumento del 1% por año de permanencia a partir del 4.º año.

A los 25 ó más años de servicios prestados el 25%.

Todo ello calculado sobre el importe del Salario Base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador, cualquiera que hubiera sido su modalidad contractual laboral de vinculación a la misma.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, sin ruptura contractual, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Se considerará que no ha existido ruptura contractual, siempre y cuando no haya transcurrido un periodo superior a veinte días entre sucesivos contratos.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el trienio.

Artículo 15.º Pluses.

Domingos.—El Plus de Domingos, se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras que trabajen en Domingo, excepto a los turnos del servicio de urgencias de 24 horas.

El importe del Plus de Domingos por cada uno de los días, será de: 3 euros para el año 2006, 6 euros para el año 2007, 9 euros para el año 2008, 12 euros para el año 2009, 15 euros para el año 2010, y 18 euros para el año 2011. En los siguientes años se aplicará la subida pactada para el salario base.

Festivos.—El Plus de Festivos, se abonará a los trabajadores y trabajadoras que trabajen los días: 1 de enero, 6 de enero, Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo, 12 de octubre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, haciendo un total de 8 festivos anuales.

En 2010 se abonará el Plus Festivo, además de los días pactados en convenio, a los siguientes días: 15 de agosto y 6 de diciembre, haciendo un total de 10 festivos anuales.

En 2011 se abonará el Plus Festivo, además de los días pactados en convenio, a los siguientes días: 25 de julio y 19 de marzo, haciendo un total de 12 festivos anuales.

En 2012 se abonará el Plus Festivo, además de los días pactados en convenio, a los siguientes días: 1 de noviembre y 3 de diciembre, haciendo un total de 14 festivos anuales.

El importe del Plus Festivo por cada uno de los días, será de: 3 euros para el año 2006, 6 euros para el año 2007, 9 euros para el año 2008, 12 euros para el año 2009, 15 euros para el año 2010, y 18 euros para el año 2011. En los siguientes años se aplicará la subida pactada para el salario base.

En los posibles calendarios de 24 horas, solamente se le abonará el Plus de Festivos a los trabajadores/as del turno entrante en del día festivo.

En caso de que algunos de los festivos reflejados en este artículo, fueran sustituidos por otros días en la Resolución del Gobierno de Navarra, que establece el calendario oficial de fiestas laborables con carácter retribuido y no recuperable, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, para cada año, se considerarán estos como festivos, haciendo un total de 14 festivos anuales.

Nocturnidad.—El Plus de Nocturnidad, se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras, excepto a los turnos del servicio de urgencias de 24 horas.

Las horas consideradas como nocturnas, serán las comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente.

El importe de la nocturnidad será de 2 euros por noche (0,25 céntimos/hora) para el año 2009, 4 euros por noche (0,5 céntimos/hora) para el año 2010, 6 euros por noche (0,75 céntimos/hora) para el año 2011, 8 euros por noche (1 euros/hora) para el año 2012, y el 25% del salario base diario para el año 2013 y posteriores.

Estos pluses se abonarán, siempre que se refieran a horas trabajadas, marcadas en el calendario laboral.

Artículo 16.º Calendario laboral.

Todas las Empresas de ambulancias están obligadas a realizar un Calendario Laboral Anual, en el cual deberá figurar al menos lo siguiente:

- Horario de trabajo.
- Distribución semanal, mensual, anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales.
- Vacaciones.

El Calendario Laboral será expuesto en el tablón de anuncios y en sitio visible de fácil acceso en el centro de trabajo.

Artículo 17.º Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 40 h. semanales.

Para el año 2009 la jornada de trabajo efectivo será de 1.752 horas anuales.

Para el año 2010 la jornada de trabajo efectivo será de 1.752 horas anuales.

Para el año 2011 la jornada de trabajo efectivo será de 1.744 horas anuales.

Para el año 2012 la jornada de trabajo efectivo será de 1.744 horas anuales.

Las Empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asignar la atención preventiva y realmente desde las 0 a las 24 horas durante 365 días al año. Turnos que serán rotativos o fijos.

Los días de descanso serán los resultantes de la aplicación del Calendario Laboral, con respeto de la legislación laboral al respecto. En todo caso el trabajador tendrá derecho al disfrute, dentro de un periodo cuatrisesenal, de dos periodos de descanso de dos días seguidos, coincidiendo uno de

ellos con el fin de semana, y de otros dos periodos de descanso, de día y medio seguidos.

No obstante lo anterior, se podrá acordar entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores elegida en elecciones sindicales, otras fórmulas distintas en la distribución de la jornada anual, siendo este acuerdo reflejado en el modelo de acta que se adjunta al Convenio, y registrado en la Comisión Paritaria del mismo. Estos posibles acuerdos podrán tener como duración máxima la vigencia del convenio. Los nuevos acuerdos que se puedan alcanzar entre representantes de trabajadores y empresas, dejarán sin efecto los anteriores.

El tiempo empleado para efectuar el periodo de descanso reglamentario en jornada continua (también denominado tiempo de bocadillo), será contabilizado como tiempo de trabajo efectivo.

Bolsa de jornada.

La prolongación de la jornada diaria, que excepcionalmente se pueda producir en el servicio de programado por circunstancias imprevistas, y que sea menor de 30 minutos, se acumulará como horas ordinarias en una bolsa de jornada, pudiendo disfrutarse en la fecha que solicite el trabajador, de lunes a viernes, excepto festivos, y con acuerdo entre trabajador y empresa en las demás fechas. La fecha límite para este disfrute será el 31 de enero del año siguiente a que se genere la bolsa de jornada. En caso de no llegarse a acuerdo entre empresa y trabajador para la fecha del disfrute, se abonará a precio de hora ordinaria en la nómina de enero del año siguiente a que se genere la bolsa de jornada.

Cambios de turno.

Las Empresas autorizarán los cambios de turno solicitados por los trabajadores/as, con una antelación de al menos tres días, y que respondan a necesidades justificadas.

–Motivos familiares.

–Celebraciones justificadas.

–Consultas médicas.

–Cuando la empresa no conceda las vacaciones en el periodo solicitado por el trabajador/a, para facilitar el disfrute de estas.

En ningún caso se admitirán cambios de turno para trabajar en otras actividades, sean o no relacionadas con el transporte sanitario.

Las empresas podrán negociar con los representantes de los trabajadores el ampliar o modificar los motivos justificados. Como norma general, los cambios se efectuarán entre los trabajadores del mismo servicio (urgencias y programado), debiendo firmar la solicitud los dos trabajadores/as que cambian el turno. Una vez concedido el cambio, el trabajador/a solicitante solo será responsable de su turno.

Artículo 18.º Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella efectiva que se realice sobre la jornada diaria establecida en el Calendario Laboral.

Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad del servicio tales como averías, urgencias, bajas imprevistas, etc.

Las horas extraordinarias se compensarán, por regla general, con tiempo de descanso, que será fijado de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados y sin que en ningún caso sea inferior al 175% del tiempo trabajado en jornada ordinaria.

Excepcionalmente, podrá compensarse por su abono en metálico sin que, en ningún caso pueda ser el valor de la hora extraordinaria inferior al 175% de la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año ni 15 al mes, incluyendo tanto las que se compensen con descansos como las que se abonen en metálico.

Estos topes serán reducidos para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración de los mismos.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19.º Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará tres Gratificaciones Extraordinarias anuales: una en Julio, otra en Navidad y una tercera paga de Beneficios. Su importe será el equivalente al Salario Base Mensual + antigüedad.

Se computarán por semestres las dos primeras y serán abonadas el día 15 de Julio la primera, y el día 15 de diciembre, la segunda. La paga de Beneficios se computará anualmente, y se prorrateará entre las doce nóminas mensuales.

Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado.

Artículo 20.º Dietas.

Cuando la realización del servicio obligue a efectuar la comida ó la cena ó pernoctar fuera de la residencia habitual, la Empresa resarcirá al empleado por los gastos que se le hayan causado por tales conceptos,

previa justificación de los mismos, siempre y cuando se den en los siguientes horarios:

–Dieta de comida: Cuando el servicio se inicie antes de las 12 horas y finalice después de las 15,30 horas.

–Dieta por cena: Cuando el servicio se inicie antes de las 21 horas y finalice después de las 24 horas.

El tiempo empleado para efectuar el periodo de descanso reglamentario en jornada continua, la comida o la cena según marca este artículo, será contabilizado como tiempo de trabajo.

Artículo 21.º Vacaciones.

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de vacaciones de treinta y un días naturales retribuidos con arreglo al salario base + antigüedad + pluses, excepto los de Nocturnidad, Festivos y Domingos.

A efectos del disfrute de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos o más periodos a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival. Estos turnos se establecerán en función del calendario anual, según las necesidades del servicio, y rotatorio según criterio que se acuerde.

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

Artículo 22.º Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (a efectos del disfrute de estos permisos y licencias se entenderá que la jornada laboral diaria es de 8 horas).

Si el hecho causante de una licencia retribuida se produce en un día en que la jornada laboral ya se ha cumplido, el primer día de licencia será el siguiente natural.

Por matrimonio, 16 días naturales.

Por boda de hermano/a, 1 día.

En caso de fallecimiento de padres, hijos y cónyuge o pareja de hecho, 5 días naturales.

Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos y padres políticos, 2 días naturales.

Por alumbramiento de esposa, o compañera, 3 días naturales.

Permiso retribuido con 2 días por ingreso en clínica o enfermedad grave hasta el 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad. Estos días se podrán disfrutar durante el hecho causante.

Permiso de un día por cirugía ambulatoria de familiares de primer grado (cónyuge, padres e hijos/as).

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o asistencia a exámenes.

Dos días por asuntos propios que sea expresamente solicitado por el trabajador con cinco días de antelación como mínimo a la fecha de su disfrute y su concesión no coincida en mismo día con la misma petición de otro trabajador en la misma base.

Permiso sin retribuir en caso de necesidad del trabajador por ingreso en clínica o enfermedad grave a partir de 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad con un límite máximo de 5 días.

Artículo 23.º Retirada del carnet de conducir.

1.º En caso de retirada de carnet de conducir que no sea motivado por embriaguez o drogadicción, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

a) Si la retirada ha sido ocasionada en la conducción en horas y actividades profesionales al servicio de la Empresa, y hasta un plazo no superior a 6 meses, el empresario mantendrá al conductor en otro puesto de trabajo.

En caso de no ser posible su acoplamiento en otro puesto de trabajo, al conductor se le concederá una excedencia forzosa, con derecho a incorporación inmediata una vez cumplido el plazo de sanción.

b) Si la retirada ha sido ocasionada como consecuencia de conducción fuera del horario de trabajo y en actividades extralaborales, se concederá al trabajador una excedencia forzosa, con una duración máxima de 6 meses.

c) En todo caso, se gestionará la posibilidad de que la retirada del carnet se efectúe en los meses de menor actividad de la Empresa.

2.º Las empresas, a petición de los trabajadores/as, suscribirán con una compañía de seguros, una póliza por la que se garantice al conductor excedente, en razón de lo previsto en el párrafo segundo de la letra a) del número anterior, por causa de retirada del carnet y por un periodo máximo de un año, una cantidad igual a 747,37 euros por cada mes en esta situación. El importe de la prima será repartido al cincuenta por ciento entre empresa y conductor, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe en la hoja de salarios.

Se revalorizará el importe de esta póliza cada año de duración del convenio con el IPC estatal del año anterior.

Quedan excluidas del beneficio de aplicación de lo anteriormente reseñado, las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción del conductor/a.

Artículo 24.º Baja por enfermedad o accidente.

En caso de Incapacidad Temporal (IT) debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Accidente laboral y/o enfermedad profesional que suponga la inactividad laboral. Las Empresas en este caso complementarán las prestaciones de la entidad aseguradora pública hasta alcanzar el 100% de la retribución mensual.

Enfermedad común y accidente no laboral: los trabajadores percibirán desde el primer día en IT el 100% de la retribución mensual, abonándose por parte de las empresas los oportunos complementos.

Artículo 25.º Seguro colectivo.

Las Empresas contratarán una póliza de seguro colectivo de accidentes para trabajadores con las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado ó Total para su trabajo habitual y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 52.682,83 euros por trabajador.

Muerte por accidente de trabajo con un capital asegurado de 32.498,27 euros por trabajador.

En las Empresas que voluntariamente tengan implantado cualquier tipo de seguro colectivo de vida o invalidez, los trabajadores podrán optar por el establecimiento en este Convenio o por el implantado en la Empresa.

Para los años 2010, 2011 y 2012, estas cantidades se verán incrementadas con la subida del IPC real estatal del año anterior.

Artículo 26.º Compensación por extinción de contrato.

Tendrán derecho a percibir la compensación, que a continuación se indica por extinción del contrato, los trabajadores que, con una antigüedad mínima en la Empresa de 10 años, tuvieran en el momento de la extinción las siguientes edades:

Año 2009:

A los 60 años: 4.895,84 euros.

A los 61 años: 3.909,44 euros.

A los 62 años: 2.931,04 euros.

A los 63 años: 1.956,63 euros.

A los 64 años: 974,85 euros.

Para los años 2010, 2011 y 2012, estas cantidades se verán incrementadas con la subida del IPC real estatal del año anterior.

Artículo 27.º Uniformes.

Las Empresas concesionarias facilitarán al personal dos uniformes completos al inicio de la actividad, según diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado en función de las necesidades, previa devolución de las prendas deterioradas, siendo responsabilidad de las empresas, que los uniformes utilizados por los trabajadores/as, estén en perfecto estado.

Como mínimo se proveerá de dos camisas y dos pantalones por uniforme, así como de la ropa de frio y de agua que sea necesaria en función de las condiciones y circunstancias en las que se desarrolle el trabajo. Toda la uniformidad será de alta visibilidad para trabajar en vías de circulación.

La ropa de trabajo será para uso exclusivo en la empresa, y deberá devolverse a la vez que se entregue una nueva y/o finalización del contrato.

La calidad de las prendas se acordará con los representantes de los trabajadores.

Artículo 28.º Seguridad y salud laboral.

Vigilancia de la salud: Las Empresas estarán obligadas a facilitar a los trabajadores/as la vigilancia de la salud, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio, según criterio del Servicio de Prevención.

La vigilancia de la salud será específica, aplicando los protocolos existentes según los puestos de trabajo.

La vigilancia de la salud será anual, y se efectuarán cuantos exámenes médicos se consideren necesarios, en función de los riesgos de los diferentes puestos de trabajo, a criterio del Servicio de Prevención.

El tiempo empleado para estas revisiones estará dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio, o de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Las empresas estarán obligadas a impartir la formación necesaria en materia de Seguridad y Salud laboral a todos los trabajadores y trabajadoras, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Artículo 29.º Categorías profesionales.

Las categorías profesionales dentro del Sector serán las siguientes a título enunciativo:

- Conductor.
- Auxiliar.
- Jefe de Equipo.
- Jefe de Tráfico.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Mecánico.
- Ayudante Mecánico.
- Telefonista.
- Médico.
- A.T.S.
- Director.

Artículo 30.º Subrogación empresarial.

Criterio general: El cambio de titularidad en la adjudicación de una contrata de servicio de ambulancias, por parte del Gobierno u otras entidades de carácter público o privado, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el contratista adjudicatario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior adjudicatario con relación a los trabajadores y con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito.

La subrogación empresarial se aplicará en principio a todos los trabajadores/as de la empresa cedente, respetando los pactos individuales y condiciones más beneficiosas que tuviera cualquier trabajador o trabajadora (por pacto de empresa o individual) en todas las categorías.

El número de trabajadores que obligatoriamente quedarán subrogados en la nueva empresa adjudicataria, serán los necesarios para la realización del contrato de adjudicación. El número de trabajadores se calculará en función de los siguientes parámetros:

A) Horas de trabajo efectivas según convenio en vigencia en función de modalidad de servicios y vehículos concertados para dicha modalidad.

B) Los trabajadores decidirán por orden de antigüedad en la empresa cesante, su incorporación voluntaria en la nueva empresa adjudicataria, de tal modo que si alguno no hiciera uso de este derecho, lo hará el siguiente en antigüedad y así sucesivamente hasta alcanzar el número de trabajadores necesarios según el apartado A).

C) Los trabajadores que se subroguen en la nueva empresa adjudicataria no quedarán adscritos exclusivamente a la realización del contrato que dio origen a la subrogación, pudiendo la nueva adjudicataria en función de su derecho de organización interna, asignarlos a otros servicios de transporte sanitario que tenga contratados, y establecer dentro del calendario laboral de la empresa, los turnos más convenientes para la realización global de todos los servicios, de acuerdo con los Artículos 16 y 17 del Convenio Colectivo del Sector de Transporte Sanitario de Navarra.

Se respetarán siempre los derechos de los trabajadores correspondientes a: Centro de trabajo, antigüedad, categoría profesional, salario, duración de contrato y jornada entendiéndose ésta como el número máximo de horas establecida en sus contratos de trabajo o en su defecto en el Convenio Laboral del Sector.

D) Los trabajadores que en el momento de la nueva adjudicación se encontrarán en situación de I.T., invalidez, excedencia, vacaciones o cualquier situación que produzca derecho a reserva de puesto de trabajo, serán tenidos en cuenta a los efectos de ejercitar su derecho conforme al punto B). El personal que con un contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasarán a la nueva adjudicataria en concepto de interino hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

E) Para facilitar la subrogación, la empresa saliente deberá acreditar con una antelación mínima de un mes a la nueva empresa adjudicataria la siguiente documentación:

- Relación del personal a subrogar conforme al punto B).
- Seis últimas nóminas, TC.1 y TC.2, contrato, antigüedad, personal con contrato teniendo en cuenta el punto D).
- Documento firmado por empresa cesante y trabajador en el que conste las vacaciones disfrutadas y las pendientes y de igual manera las pagas extraordinarias pendientes de liquidar. Los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. La empresa cesante, liquidará al trabajador junto con la última mensualidad, la parte correspondiente a las pagas extraordinarias generadas por el mismo.

La representación sindical estará siempre presente en todo el procedimiento de subrogación empresarial.

-Bolsa de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que no sean subrogados en un proceso de cambio de titularidad, en la adjudicación de una contrata de servicio de

ambulancias, según marca el artículo 30 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte Sanitario en Navarra, formarán una "bolsa de trabajo". Esta bolsa de trabajo tendrá una duración de 6 meses, a partir del proceso de subrogación.

La Empresa adjudicataria estará obligada a efectuar las nuevas contrataciones con trabajadores y trabajadoras de esta bolsa de trabajo, siempre que responda a la categoría referida.

Si un trabajador o trabajadora incluido en la bolsa de trabajo es requerido para efectuar una contratación y no le interesa, perderá tal condición. Si el contrato ofertado por la empresa es menos de 6 meses (duración de la bolsa de trabajo), al terminar el mismo se incorporará de nuevo a la bolsa de trabajo.

Se entenderá que no le interesa, cuando comunicado el requerimiento, o intentado sin éxito por vía burofax, no responda o lo haga negativamente dentro de los siete días naturales siguientes.

Artículo 31.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En defecto del sistema clasificatorio basado en el grupo profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

El trabajador sólo podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando un trabajador realice funciones de categoría superior a la que corresponde a su categoría profesional reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

Los trabajos de categoría inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa; debiendo ser previamente comunicados los representantes legales de los trabajadores de dicha situación y actuación.

Artículo 32.º Derechos sindicales.

Los Delegados de personal ó miembros de Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Podrá realizarse una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los delegados o afiliados de la misma organización sindical.

Para la petición de este crédito horario, se deberá solicitar con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad manifiesta.

Artículo 33.º Contratación.

Las empresas tendrán la facultad de utilizar cualquier modalidad de contratación laboral vigente en cada momento para la cobertura de sus necesidades de contratación.

Las empresas no podrán utilizar los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal.

De conformidad con el artículo 15, punto 1, letra b del ET, los contratos celebrados en base a necesidades circunstanciales del mercado o acumulación de tareas las empresas estarán facultadas para celebrar contratos de trabajo de duración determinada, que no podrán superar los trece meses y medio de trabajo en un periodo de dieciocho meses.

Se acuerda que al menos el 90% de las plantillas de las empresas, tengan contratos indefinidos.

Artículo 34.º Entrega de las copias de los contratos.

Una copia básica de los contratos de trabajo, modificaciones ó prórrogas de los mismos se entregará a los representantes legales de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa en el plazo de quince días, entregará una copia de dicho documento a los Delegados de Personal ó Comité de Empresa.

Artículo 35.º Formación.

-Formación Continua.

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua al conjunto de acciones formativas que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el R.D. 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la Orden TAS/718/2008 de 7 de marzo que desarrolla el R.D. anterior y la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

También cualquier otro acuerdo o norma que posibilite la financiación de las acciones formativas en la empresa, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador/a.

–Contenidos de los planes de formación.

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y cometidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación previstos.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montaje anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la Empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Previo a la ejecución del plan, se abrirá un periodo de consultas de un mes con los representantes legales de los trabajadores/as para adecuar dicho plan a las necesidades formativas; la empresa informará a la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el E.T. y el artículo 15 del R.D. 395/2007.

–Tramitación de los Planes de Formación.

Para posibilitar la financiación del Plan de Formación a cargo del A.N.F.C., la empresa deberá:

- Establecer el período duración del Plan, que con carácter general será anual. Excepcionalmente serán plurianuales cuando concurren circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial.
- Someter el Plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:
 - Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
 - Orientaciones generales sobre el contenido del Plan Formativo (Objetivos, especialidades, denominaciones de curso, etc ...)
 - Calendario de ejecución.
 - Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que afecte dicho Plan.
 - Medios pedagógicos y lugares de impartición.
 - Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse la discrepancia transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

Presentar el Plan de Formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta tome nota, lo tramite y lo eleve a la Comisión Mixta Estatal, quien debe aprobar su financiación de acciones formativas.

Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores de la empresa la lista de los participantes en las mismas, calendarios de ejecución, medios pedagógicos y lugar previsto de impartición.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de Formación.

Igualmente, con carácter anual la empresa informará a la Comisión Mixta Estatal en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria Sectorial.

–Planes de Formación Agrupados.

Los Planes de Formación Agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, ante la Comisión Paritaria Sectorial, quien los aprobará.

La Comisión Paritaria Sectorial dará traslado de la aprobación del Plan Agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para su financiación.

Se informará a la representación legal de los trabajadores acerca de la resolución recaída respecto de las acciones formativas cuya financiación se haya solicitado.

La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente Plan Agrupados.

Las empresas facilitarán los cambios necesarios en los calendarios laborales, para que sus trabajadores/as puedan asistir a los cursos que se programen, dirigidos tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales relacionadas con el transporte sanitario, como a la recalificación de los trabajadores ocupados.

–Permisos Individuales de formación.

Se establece un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

Ámbito objetivo:

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación deberán:

- No estar incluidas en el Plan de Formación de las empresas ó agrupados.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador/a.
- Estar reconocidas por una titulación oficial.

Ámbito subjetivo:

Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad de, al menos, un año en el sector, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que actualmente presta sus servicios.
- Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud del permiso, con una antelación mínima de un mes, antes del inicio de la acción formativa.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración), y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

Resolución de las solicitudes:

La empresa deberá resolver en el plazo de quince días a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte a la realización del trabajo en la empresa.

La Comisión Paritaria Sectorial, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, determinará el porcentaje de trabajadores que, de modo simultáneo, podrá ejercitar el derecho al permiso individual de formación en relación a la plantilla ó a las categorías ó grupos profesionales de las empresas. En todo caso, los trabajadores que se acojan al permiso individual de formación no podrán exceder, simultáneamente, del 5% de la plantilla total de la empresa, con un mínimo de uno.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella habrá de ser motivada, y por escrito.

La empresa informará de la misma al trabajador y a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Concedido el permiso de formación por el empresario, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua u organismo que deba decidir acerca de la financiación de las acciones formativas a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

Si esta se denegara, el trabajador podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al citado permiso.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

–Duración del permiso retribuido de formación.

El permiso retribuido de formación tendrá la duración requerida por la acción formativa a realizar, con un máximo de ciento cincuenta horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

–Remuneración.

El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto anteriormente, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio establecido en el Convenio Colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el periodo correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

Cláusula de Permisos para exámenes.

En lo relativo a este asunto, se estará a lo establecido en la legislación laboral que se halle en vigor y resulte de aplicación en cada momento.

Artículo 36.º Excedencias.

Los trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrán derecho a una excedencia voluntaria de un mínimo de seis meses y máximo de cinco años, teniendo derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año (no estarán incluidas las excedencias por cuidado de familiares). Para su reincorporación, el trabajador deberá notificarlo a la empresa con un mes de antelación a la misma y siempre por escrito dirigido a la dirección de la empresa.

Se limitará el número de trabajadores en excedencia, según el número de trabajadores de la empresa:

De 1 a 10 trabajadores: 1.

De 11 a 30 trabajadores: 2.

De 31 a 70 trabajadores: 3.

De 71 trabajadores en adelante, el 5% de la plantilla.

Artículo 37.º Jubilación parcial y contrato a relevo.

Las Empresas del sector, durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto esté en vigor en la legislación general y en la Seguridad Social, autorizarán la jubilación parcial de los trabajadores de sus empresas, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en como máximo de cinco años a la exigida.

A tal fin se redactará contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y del salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa, desde el desempleo, siempre que el jubilado opte por una reducción superior al 70%, en virtud de un contrato de relevo que tendrá una duración máxima del tiempo que, al jubilado, le reste para alcanzar la jubilación plena.

Alcanzada la jubilación total por el trabajador o trabajadora en situación de jubilación parcial, el trabajador o trabajadora relevista se incorporará a la plantilla de la empresa, con relación indefinida.

Artículo 38.º Tribunal laboral.

Se recomienda que, antes de la presentación de cualquier reclamación o litigio, se solicite el intento de conciliación o mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, igualmente se recomienda a los Trabajadores y Empresarios del sector, el sometimiento a arbitraje, utilizando para ello, el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

Artículo 39.º Protocolo de prevención y atención al acoso sexual y moral, en la empresa.

1.–Introducción.

Tal y como remarca la Ley General de Sanidad en su artículo 21 cuando habla de la protección de la salud integral del personal trabajador, el cuidado de la salud de las personas, se debe extender a la protección contra patologías tanto de tipo físico como psíquico.

La OMS ya ha señalado la importancia de las condiciones de trabajo sobre la salud, y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se obliga al empresario a tomar medidas para proteger la salud de trabajadoras y trabajadores y se recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona en aquello que respecta a la concepción de los lugares de trabajo, y de planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones sociales (Artículo 15.1).

Así mismo el Estatuto de los y las Trabajadoras (E.T.) en su artículo 4.2 establece el derecho a preservar la integridad física de trabajadores y trabajadoras, a una adecuada política de seguridad e higiene, así como al respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual en el trabajo constituye un problema que afecta a la salud y el bienestar sobre todo de las trabajadoras. Constituye un riesgo laboral y como tal es responsabilidad del empresario prevenirlo (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). Para ello deberá establecer procedimientos de atención a los casos, tomar medidas de prevención para evitar conductas discriminatorias, y prever políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad (LO 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres).

Esta misma ley sugiere elaborar negociadamente códigos de buenas prácticas, información y formación de la plantilla al respecto e insta a la representación sindical a fomentar la prevención y la comunicación y atención a los casos.

Además, el E.T. (TRET 1/1995) contempla el derecho a la intimidad, dignidad, y ante las ofensas verbales o de naturaleza sexual (Artículo 4), el Código Penal del Estado español en su artículo 184 y 443 se refiere al acoso sexual como delito y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RDL 5/2000) refiere el acoso sexual como una infracción muy grave.

2.–Definiciones:

2.1.–Acoso moral: De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por "acoso moral" todo comportamiento mantenido en el tiempo de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral o en conexión con el trabajo, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, destinada a que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Cualquiera de las acciones descritas que se produzca de manera esporádica y que afecte de manera negativa a quien la recibe será considerada una agresión o violencia contra las personas.

2.2.–Violencia en el trabajo: Según la Nota Técnica de Prevención 489, la violencia en el trabajo se puede clasificar en violencia externa (atracos, violencia ejercida por parte de la clientela, usuarios, pacientes...) o violencia interna (donde el causante de la violencia tiene relación laboral con la víctima, bien sea entre compañeros o compañeras o de superiores a trabajadores o trabajadoras bajo su mando o viceversa).

Una figura propia se ha definido dentro de la violencia interna, el maltrato por parte de los superiores. Es aquella conducta de los superiores jerárquicos que consiste en someter a parte o todo su equipo de trabajo a mucha presión, tratando al personal subordinado con violencia y sin respeto. A diferencia del acoso psicológico, el maltrato de la dirección se caracteriza por ser un comportamiento visible y por ser normalmente un colectivo determinado el que recibe dicho maltrato.

2.3.–Acoso sexual: "Todo comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno de intimidación, degradación u ofensa" (Directiva 2002/73 del Parlamento europeo y LO 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres).

El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, así como las físicas molestas. Es obvia la imposibilidad de reflejar de manera exhaustiva la totalidad de las actitudes o conductas que forman parte del acoso sexual, pero a modo de muestra se especifican las siguientes conductas o acciones que caben incluir en el concepto de acoso sexual:

–Retratos, correos electrónicos, dibujos, mensajes...

–Chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales, miradas insinuantes, insistentes o sugestivas.

–Insinuaciones sexuales, silbidos, sonidos, gestos insinuantes.

–Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual, presionar tras la ruptura sentimental con compañero o compañera afectiva, pedir abiertamente relaciones sexuales a sabiendas de que no son deseadas.

–Acercamiento corporal excesivo, toqueteos, caricias, abrazos, besos, tocamientos, pellizcos... no deseados, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o utilizando amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual.

3. Política en las empresas ambulancias para la prevención y gestión del acoso sexual y moral.

Este protocolo viene a cumplir con los requerimientos legales y tiene por objeto prevenir el acoso sexual y moral, y atender correctamente los eventuales casos que se produzcan.

3.1.–Declaración de principios.

El presente Protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de las empresas, y entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios así como de acoso sexual, hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

–Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

–La empresa rechaza las prácticas hostiles así como el acoso sexual en cualquiera de sus formas, adoptando al respecto tanto las medidas preventivas que sean necesarias como las legales que en su caso procedan.

–Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual o conductas hostiles tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

–La Dirección de y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen el derecho de las personas trabajadoras a ser asistidas por sus representantes en la tramitación del presente protocolo, cuando así expresamente lo soliciten.

–En ninguna dependencia de la empresa se podrán exhibir carteles, calendarios, páginas web u otros objetos de contenido sexual o degradante para ninguno de los sexos.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de conductas hostiles así como de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3.2.–Prevención.

Difusión: este protocolo será difundido entre la totalidad de la plantilla de la empresa si es posible por medios informáticos, así como mediante edición y distribución en papel.

Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente protocolo, para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras y de su repre-

sentación en los centros. Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviara copia a todos los Delegados de Prevención, a todo el Comité de empresa, a los delegados y delegadas de personal, así como a todas las personas contratadas por la empresa a partir de su firma.

Formación: dentro de la formación básica de salud laboral para la plantilla de la empresa se desarrollará un apartado sobre prevención del acoso sexual.

Plan de igualdad: Se incorporará al texto del Convenio un plan de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se constituirá una comisión compuesta de seis miembros, tres de la Representación Empresarial y tres de la Representación Sindical firmantes del Convenio, para la negociación de un "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres". Esta Comisión deberá presentar un texto de acuerdo en el plazo de 12 meses a la Comisión Paritaria del Convenio, para acordar su incorporación al texto del Convenio.

Este Plan de Igualdad presentará un diagnóstico sobre las desigualdades de género en las empresas, así como propuestas para su reducción o eliminación.

Una vez incorporado el Plan de Igualdad al Convenio, las Direcciones de la Empresas del Sector, y la Representación de Personal en las mismas, podrán hacer aportaciones ante la Comisión de Igualdad, para que una vez analizadas, puedan ser incorporadas, si así lo estima conveniente esta, al texto del Plan de Igualdad.

La consecución de los objetivos y actividades aprobadas será analizada anualmente por la comisión de igualdad.

3.3.-Procedimiento de intervención ante eventuales casos de conductas hostiles o de acoso sexual:

3.3.1. Detección de casos:

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima, ó de la Representación de Personal, ó Dirección de la Empresa, previo consentimiento por escrito, de la presunta víctima.

La intervención sobre los casos puede tener dos niveles de gestión que se resumen a continuación. Se recomienda que se inicie por el primero, pero no es imprescindible

A. La solución a través de la mediación.

En este caso las dos partes implicadas llegan a un compromiso de solución. Pueden intervenir diferentes agentes mediadores (entre ellos el Servicio de prevención aunque solo para dar información y asesoramiento a la víctima) y no se recoge ningún tipo de documentación (solamente la habrá si el consultado es el servicio de prevención, por imperativo legal).

1. Se anima a la víctima que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual o conductas hostiles inaceptables en sus primeros estadios, a que trate de resolver la situación en primera instancia de forma directa y de manera extraoficial con la persona o grupo de que se trate. En este sentido se podrán dirigir para obtener información y asesoramiento a:

Superior o superiora jerárquica de cualquier sección de la empresa.
Servicio de Prevención.

–Representación sindical.

2. Cuando se entreviste con la otra parte, la víctima podrá ser acompañada de cualquier persona que ella solicite, que podrá, si así lo solicita la afectada, tratar de facilitar el proceso de resolución a través de la conciliación y la mediación. Todo intento de resolver la situación a este nivel, deberá hacerse lo más rápidamente posible tras la comunicación de la denuncia.

3. Si una de las partes considera que la resolución propuesta no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá optar al segundo nivel de gestión, dirigiéndose a la Comisión de Investigación para que investigue el caso.

4. En este primer nivel de gestión, el plazo de resolución será de 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia.

5. La empresa no conservara ningún registro específico en relación a este nivel de gestión, excepto cuando intervenga algún miembro del SP, archivándose en este caso la documentación en el registro del SP, de acuerdo con la legislación vigente (confidencialidad).

B. Solución a través de la comisión de investigación:

La Comisión de Investigación será el órgano encargado de tramitar el procedimiento. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, instarán a la constitución de la misma, una vez recibida una queja de cualquiera de las partes anteriormente reflejadas. Se constituirá, siempre que sea posible, en el centro de trabajo.

Estará formada por un o una representante de cada sindicato con presencia en los comités y por dos personas designadas por la Dirección de la empresa, procurándose que dicha comisión sea paritaria en su composición en cuanto al número de hombres y mujeres. No podrá participar en la misma ninguna persona afectada de cualquier manera por el procedimiento.

De entre sus miembros se elegirá un secretario o secretaria que será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente, a

cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

La Comisión tendrá un plazo máximo de veinte días hábiles para resolver motivadamente la solicitud de intervención.

Finalizado el expediente informativo, la Comisión elaborará un 'Informe de Conclusiones' que, junto con el Expediente, se remitirá a la Dirección de la Empresa y a la Representación de Personal para la resolución del asunto planteado. Transcurridos 2 meses desde los hechos si no hay una resolución este se archivará.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora y el Secretario o Secretaria, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión, todo trabajador o trabajadora podrá acudir asistido por una Representación Legal de la plantilla, a su elección, o persona de confianza.

El Expediente Informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidos todos los que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso sexual o conductas hostiles, las que planteen una denuncia en materia de acoso sexual o conductas hostiles o las que presten asistencia en cualquier proceso informativo, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

–Desarrollo del expediente:

La Comisión, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará de la persona presuntamente acosada, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de las posibles testigos de las mismas u otras posibles afectadas.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección de la empresa el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la trabajadora o trabajador solicitante como de la persona presuntamente acosadora, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

En el supuesto de que sea necesario hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de existencia de acoso, se podrá cautelarmente proponer a la Dirección la separación de la víctima del presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima ni para el presunto autor o autores un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Comisión decidirá la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere que deban aportar información, inclusive, en su caso, los y las representantes legales de la plantilla del centro; debiendo ser advertidas todas ellas sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones que se remitirá a la Dirección de la empresa y al Comité, en un plazo de 20 días, desde la presentación de la denuncia a la Comisión creada a tal efecto.

A la vista del citado Informe de Conclusiones y de las actuaciones realizadas en el Expediente Informativo, la Dirección de la Empresa, con conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores, serán competentes para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que consideren necesarias, si proceden, dentro del marco de la relación laboral fijada por el contrato de trabajo, el convenio colectivo y en el E.T. Cuando se constate la existencia de Conductas Hostiles, Acoso Moral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de la plantilla adoptarán cuantas medidas correctoras estimen oportunas, incluso la aplicación del Régimen

Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo, siendo considerado como falta muy grave, con la sanción que marque dicho Convenio.

Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas por la Dirección de la empresa se pondrán en conocimiento de la persona solicitante, de aquella contra la que se dirigió la solicitud y de la Comisión tanto verbalmente como por escrito, en un plazo de 10 días.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso sexual o conductas hostiles, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Informativa y la Dirección de Recursos Humanos.

La Dirección de la empresa, si estima que ha quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de Acoso sexual o conductas hostiles, en todos los casos deberá tomar las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada.

4.-Disposiciones varias:

Todos los casos en los que se tenga constancia de haberse cometido acoso sexual o conductas hostiles deberán ser reconocidos como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo.

La persona víctima de acoso sexual será derivada a la mutua o al servicio sanitario público, según quién gestione las contingencias profesionales, para su atención médica y psicológica, siempre que haya constancia por escrito de la comunicación del hecho.

El presente protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo.

Siendo obligación de la empresa velar por la protección de toda la plantilla frente al acoso sexual, acoso moral o acoso por razón de sexo, en caso de que personal propio prestarse servicios para otras empresas, impulsará la asunción de los contenidos de este acuerdo por parte de la empresa contratante.

ANEXO I

Tabla salarial año 2009

CATEGORÍA	SALARIO BASE
CONDUCTOR	1.313,83
AUXILIAR	1.183,58
JEFE EQUIPO	1.294,81
JEFE TRÁFICO	1.386,95
OFICIAL 1.ª ADMON.	1.361,82
AUXILIAR ADMON.	1.202,65
MECÁNICO	1.273,06
AYTE. MECÁNICO	1.160,73
TELEFONISTA	1.211,01
MÉDICO	2.065,62
A.T.S.	1.629,93
DIRECTOR	2.082,38

ANEXO II

Composición de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo para el sector de transporte sanitario de Navarra

- Por La Nora:
José Daniel Plano.
- Por Baztan-Bidasoa:
José A. César, Juan A. Pacheco.
- Por G.G.S.S.:
Gerardo Azpiazu, Gorka Herrero.
- Por U.G.T.:
Manuel G. Gómez, Gustavo Pérez, Jesús Marín.
- Por CC.OO.:
Javier Ibáñez, Julio Ardaiz.

ANEXO III

Jornada laboral

Empresa:
 En representación de la Empresa:
 En calidad de:
 Y en representación de los trabajadores/as:

Todos ellos miembros del Comité de Empresa, o Delegados/as de Personal, en lo relativo al artículo 17 del convenio del Sector sobre la distribución de la jornada anual, acuerdan lo siguiente:

La duración del acuerdo será:
 Fecha:
 Representantes de la Empresa:
 Representantes de los Trabajadores:

ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE SANITARIO DE NAVARRA

Pamplona a 20 de agosto de 2009.

Asistentes:
 -Parte social:
 Manuel G. Gómez (UGT), Gustavo Pérez (UGT), Oscar Pérez (UGT), Carlos Marco (UGT), Jesús Marín (UGT), Javier Ibañez (CCOO), Julio Ardaiz (CCOO).

-Parte empresarial:
 Juan A. Pacheco (ENA), Cesar sola (ENA), Gerardo Azpiazu (ENA).
MANIFIESTAN:

Que se iniciaron las deliberaciones en el mes de septiembre de 2008, de cuyo acto se levantó la correspondiente acta que se acompaña al presente, y en el que las partes se reconocían mutuamente la capacidad y legitimación en los términos en que consta en el acta.

La representación de UGT y CCOO por la parte social, y la representación de ENA por la parte Empresarial, firmaron el preacuerdo el día 29 de julio de 2009, que ha servido de base para la redacción final del convenio colectivo, que tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2009, hasta el día 31 de diciembre de 2012.

ACUERDO:

1.-Se aprueba el texto del Convenio Colectivo Regional para el sector del transporte sanitario de Navarra, que consta de 39 artículos y 4 anexos.

2.-El texto del convenio colectivo tendrá vigor hasta el 31 de diciembre de 2012, dándose por denunciado el mismo desde la fecha de hoy, a los efectos de negociación del convenio que habrá de sucederle.

3.-Que siendo el presente Convenio de eficacia general, con el fin de que sea conocido y efectivamente cumplido por todos sus destinatarios, es por lo que se solicita al Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra:

- Su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.
- Su archivo en el registro que corresponda.

F1017041

1.7. OTROS

RESOLUCIÓN 614/2010, de 8 de octubre, del Director del Servicio de Calidad Ambiental, por la que se concede la Autorización de Afecciones Ambientales para la instalación de la estación base de telefonía móvil en GN-NA-Belascoáin, en la parcela 1215 del polígono 1 del término municipal de Vidaurreta, dentro del cerramiento existente propiedad de otra compañía de telecomunicaciones, promovida por Vodafone España, S.A.U.

Con fecha 16 de junio de 2010 ha tenido entrada en el Servicio de Calidad Ambiental la solicitud de Autorización de Afecciones Ambientales de la propuesta arriba citada.

El proyecto se incluye en el Anexo 2C, apartado M del Decreto Foral 93/2006, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Foral 4/2005, de 22 de marzo, de Intervención para la Protección Ambiental, por lo que se someten, conjuntamente, al régimen de Autorización de Afecciones Ambientales.

Este Decreto Foral establece en el artículo 36 que el Consejero de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda resolverá motivadamente sobre el otorgamiento o la denegación de la Autorización de Afecciones Ambientales en el plazo de cuatro meses desde la presentación de la solicitud.

La instalación objeto de este proyecto está formada por la colocación de antenas direccionales en una torre de celosía de 14 metros de altura ya existente, así como los equipos necesarios, dentro del cerramiento