

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Valenciana de Emergencias Médicas SL (código: 46100422012014).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valenciana de Emergencias Médicas, SL.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 13 de febrero de 2019 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación de la empresa y, de la otra, por los representantes de los trabajadores (comité de empresa), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 4 de marzo de 2019.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA VALENCIANA DE EMERGENCIAS MEDICAS SL Y SUS TRABAJADORES.

Disposición preliminar

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este Convenio colectivo de la empresa VALENCIANA DE EMERGENCIAS MEDICAS SL, suscrito por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores (Comité de Empresa) de la misma, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes el siguiente:

Carretera En Corts (Mercavalencia) 231 de Valencia.

INDICE

CAPITULO I .- DISPOSICIONES GENERALES.

- Art. 1 Ámbito funcional.
- Art. 2 Ámbito territorial.
- Art. 3 Ámbito personal.
- Art. 4 Ámbito temporal.
- Art. 5 Comisión negociadora del Convenio
- Art. 6 Ultra actividad del Convenio.
- Art. 7. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.
- Art. 8 Vinculación a la totalidad.
- Art. 9 Coordinación normativa.
- Art. 10 Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio.
- Art. 11 Articulación de la negociación colectiva.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y EFICIENCIA.

Art. 12 Facultades organizativas del trabajo.

Art. 13 Rendimientos productivos.

CAPITULO III.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 14.- Clasificación profesional.

Art. 15.- Grupos profesionales.

Art. 16.- Medidas de flexibilidad interna. Movilidad funcional.

Art. 17.- Trabajos de categoría profesional superior.

Art. 18.- Trabajos de categoría profesional inferior.

Art. 19.- Polivalencia funcional.

Art. 20.- Promoción laboral y ascensos.

CAPITULO IV.- CONTRATACION

SECCION PRIMERA.- Condiciones de ingreso

Art. 21. Condiciones generales de ingreso del personal.

Art. 22 Periodo de prueba.

Art. 23 Del Contrato de Trabajo.

Art. 24 Subrogación del contrato con la administración.

SECCION SEGUNDA.- Tipos de contrato de trabajo.

Art. 25 Contratos formativos.

Art. 26 Contrato a tiempo parcial

Art. 27 Contratos a duración determinada.

SECCION TERCERA.- Extinción del contrato de trabajo.

Art. 28.- Extinción del contrato de trabajo.

CAPITULO V.- FORMACION PROFESIONAL.

Art. 29 Medidas para el fomento de la Formación profesional en la empresa.

Art. 30 Tiempo de formación.

Art. 31 Financiación.

Art. 32 Comisión paritaria sectorial de formación.

Art. 33 Acción formativa en las empresas.

CAPITULO VI.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

Art. 34 Movilidad geográfica.

CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES.

SECCION PRIMERA.- Conceptos y estructura salarial.

Art. 35 El salario; su abono y su acreditación.

Art. 36 Estructura del salario.

Art. 37 Principio de no discriminación y discapacidad.

Art. 38 Conceptos salariales.

Art. 39 Antigüedad.

Art. 40 Horas de presencia.

Art. 41 Gratificaciones extraordinarias.

SECCION SEGUNDA.- DIETAS, SUPLIDOS Y OTROS CONCEPTOS.

Art. 42 Conceptos no salariales.

Art. 43 Uniformidad.

CAPITULO VIII. TIEMPO DE TRABAJO.

SECCION PRIMERA.- Jornada laboral.

Art. 44 Jornada laboral.

Art. 45 Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral.

Art. 46 Descanso semanal.

Art. 47 Dispositivo de localización.

Art. 48 Distribución irregular de la jornada.

SECCION SEGUNDA.- Vacaciones.

Art. 49 Vacaciones.

SECCION TERCERA.- Permisos, licencias y Suspensión del Contrato de Trabajo.

Art. 50 Permisos retribuidos.

Art. 51 Licencias.

Art. 52 Suspensión del contrato de trabajo

CAPITULO IX.- EXCEDENCIAS Y OTROS SUPUESTOS.

Art. 53 Interrupción temporal de la actividad.

Art. 54 Excedencias.

CAPITULO X.- PREVISIÓN SOCIAL.

Art. 55 Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Art. 56 Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

Art. 57 Seguros.

Art. 58 Incapacidad temporal.

Art. 59 Privación del permiso de conducir.

Art. 60 Multas y sanciones.

CAPITULO XI.- ORDENACIÓN JURIDICA DE FALTAS Y SANCIONES.

Art. 61 Clases de faltas.

Art. 62 Faltas leves.

Art. 63 Faltas graves.

Art. 64 Faltas muy graves.

Art. 65 Sanciones. Aplicación.

CAPITULO XII.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Art. 66 Salud y prevención de riesgos laborales.

CAPITULO XIII.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Art. 67 Derechos de representación del personal y sindicales.

Art. 68 Derechos y facultades de los Comités de empresa y Delegados de Personal.

Art. 69 Cuotas sindicales

Art. 70 Garantías sindicales de los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal.

CAPITULO XIV.- POLITICA DE EMPLEO E IGUALDAD.

Art. 71 Planes de Igualdad.

Art. 72 Comisión paritaria de igualdad.

Art. 73 Parejas de hecho.

CAPITULO XV.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO.

Art. 74 Comisión mixta paritaria.

Art. 75 Resolución de conflictos colectivos.

DISPOSICION TRANSITORIA

DISPOSICIÓN FINAL. Registro, publicación y difusión del presente convenio.

ANEXOS

Anexo I.- Tablas salariales 2018 y 2019.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio, han sido pactadas por la Dirección de la empresa VALENCIANA DE EMERGENCIAS MEDICAS SL, y la Representación legal de los trabajadores (Comité de empresa) de la misma, por lo tanto lo acordado tendrá naturaleza contractual y generará obligaciones y derechos para ambas partes.

La empresa VALENCIANA DE EMERGENCIAS MEDICAS SL se dedica al transporte sanitario terrestre, de enfermos y/o accidentados, a la asistencia médica a domicilio, a la realización de servicios preventivos en empresas, y organismos públicos de la administración, a la formación sanitaria y a prestar servicios de fisioterapia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regula las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo establecido en la ciudad de Valencia, Ctra. En Cortes 231 de Valencia (Recinto Mercavalencia).

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la empresa VALENCIANA DE EMERGENCIAS MEDICAS SL, cualquiera que sea su categoría profesional, en el momento de su entrada en vigor y a los trabajadores y las trabajadoras que se contraten durante la vigencia del mismo, con la única excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 2º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1º de septiembre de 2018.

La vigencia del mismo se extenderá desde fecha 01 de septiembre de 2018 hasta fecha 31 de agosto de 2021.

Artículo 5.- Comisión negociadora del Convenio.

Desde fecha 02 de Enero de 2021, las partes se emplazan para negociar un nuevo convenio y para ello deberán constituir la nueva comisión negociadora en el plazo de un mes, reconociéndose las partes y marcando un calendario de reuniones.

Artículo 6.- Ultra actividad del Convenio.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, pactándose una cláusula de ultra actividad de 12 meses desde la fecha de finalización de la vigencia del mismo, fijada en fecha 31 de agosto de 2021.

En el caso de que finalizado los 12 meses de ultra actividad del convenio, las partes se comprometen a someterse a un arbitraje en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. En tanto en cuanto este arbitraje se resuelva, seguirá en vigor el presente convenio

Artículo 7. Garantía personal

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 9.- Coordinación normativa. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

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

Artículo 10. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que si la empresa por causas económico-financieras, organizativas, técnicas o de producción hubiese acordado con la representación legal de los trabajadores, la inaplicación de las siguientes materias reguladas en el presente convenio colectivo:

- Jornada de trabajo.

- Horario y distribución del tiempo de trabajo

- Régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- Sistema de trabajo y rendimiento.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

-Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. deberá para la validez del citado acuerdo de descuelgue notificarse el mismo a la Comisión Paritaria del Convenio.

En este sentido, la empresa que pretende acogerse a dicha situación, habrá de iniciar el correspondiente expediente que dirigirán a los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), para lo cual les aportaran la documentación necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda comprobar la objetividad de la actuación empresarial, por lo que podrán solicitar la necesidad de que se amplíe la documentación aportada. Presentada la documentación deberá celebrarse un periodo de consultas entre las partes de duración no superior a quince días.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa) podrán acordar la no aplicación de las materias citadas en el párrafo primero en

función del grado que se estime oportuno, indicando el período o períodos de tiempo de su aplicación, no pudiendo superar en ningún caso la vigencia del convenio.

El texto del acuerdo para la inaplicación salarial deberá ser notificado a la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la consecución del mismo, de no cumplirse con este requisito dicho acuerdo carecerá de valor.

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

En caso de discrepancia entre las partes, y si la mediación de la comisión paritaria ha sido infructuosa, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Tanto el desacuerdo como el resultado del procedimiento seguido ante la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

Ambas partes acuerdan expresamente que ante la necesidad de acudir a la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana, a dicha comisión únicamente se le solicitará un arbitraje en el caso que ambas partes lo soliciten de manera voluntaria.

De igual modo las partes acuerdan ajustarse a lo establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOCV 08/07/2010) pudiendo acudir cualquiera de las partes, si lo estima oportuno, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

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

Artículo 11.- Articulación de la negociación colectiva. Regulación subsidiaria y modificaciones Normativas.

En todo lo no contemplado en este Convenio, se estará a lo previsto por el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunitat Autònoma Valenciana

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

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y EFICIENCIA.

Artículo 12.- Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de la empresa es facultad de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la Dirección de la empresa ejercerá, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

- Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

- Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su Grupo Profesional.

- Permitir el cambio de turno entre los trabajadores/as siempre que estén asignados al mismo tipo de servicio, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con, al menos con 48 horas de antelación, y siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente y las normas del presente convenio.

En el supuesto que el cambio de turno se produzca entre trabajadores asignados a distinto tipo de servicio, el sustituto deberá tener, a juicio de la Empresa, conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

- Determinar y fijar, normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con los usuarios y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.- Rendimientos productivos.

La empresa podrá, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estime convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de la empresa. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

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

CAPITULO III

SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 14. Clasificación profesional.

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

Artículo 15. Grupos profesionales.

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

GRUPO A. Personal Superior y Técnico.

GRUPO B. Personal Administrativo e Informático.

GRUPO C. Personal de Explotación.

A) Definición del grupo profesional GRUPO A, Personal Superior y Técnico y descripción de sus funciones.

El grupo profesional A comprende quienes, en posesión de título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

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

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

Técnico superior. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Diplomado. Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido con-

tratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario (ATS) o Diplomados en Enfermería (D.U.E.): Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

B) Definición del grupo profesional GRUPO B, Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional B, del Personal Administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

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

Telefonista/ Coordinador: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza. Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de Personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas de información y organización, siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos. Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

C) Definición del grupo profesional GRUPO C, Personal de Explotación y de sus categorías profesionales.

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

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

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

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y titulación suficiente (RD836/2012).. Realizará las tareas propias de su profesión relacionadas con el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio, así como las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o el accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

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

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

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

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

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

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

Trabajador en formación. Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

Artículo 16.- Medidas de Flexibilidad Interna. Movilidad funcional- Al objeto de favorecer una mejor posición competitiva en el mercado de la empresa, así como para posibilitar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

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

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

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

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

Las empresa no podrá condicionar la movilidad funcional establecida en el párrafo anterior a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

De igual forma, la Empresa no podrá utilizar esta herramienta de organización del trabajo como medida accesorias o sustitutiva del régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

De igual forma se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores del Grupo Profesional del Personal de Explotación, que habiendo sido privados del Permiso de Conducir por suspensión administrativa o penal del mismo, o habiendo perdido la vigencia de dicho Permiso de Conducir por pérdida de los puntos inherentes al mismo, se vean desposeídos de las aptitudes técnicas y profesionales para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

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

Artículo 17.- Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un periodo de cuatro meses durante un año o seis meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas

desarrolladas. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 18.- Trabajos de categoría profesional inferior.

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

Artículo 19.- Polivalencia funcional.

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

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

Artículo 20.- Promoción laboral y ascensos.

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

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

- a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.
- b) evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, cualquier concurso/oposición.

En el sistema de la evaluación objetiva, la empresa, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y su puntuación y pruebas a efectuar y su puntuación.

La empresa podrá sustituir la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

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

La empresa no podrá condicionar la promoción de los trabajadores y de las trabajadoras a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

CAPITULO IV

CONTRATACION

Sección Primera

Condiciones de ingreso

Artículo 21.- Condiciones generales de ingreso del personal.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de la empresa, de acuerdo con las normas del Convenio Colectivo de la empresa valenciana de emergencias médicas si

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

Artículo 22.- Período de prueba.

A todas las personas que les son de aplicación el presente Convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber pactado con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

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

-Personal Superior y Técnico, seis meses.

-Personal administrativo y de explotación, 2 meses, en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Artículo 23.- Del contrato de trabajo.

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

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio colectivo se refieren a relaciones laborales con la jornada completa establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en el Convenio Colectivo General del Sector y en este Convenio Colectivo siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 24.- Subrogación del contrato con la administración.

Dado que se trata de una materia reservada al Convenio Colectivo Estatal, las partes se remiten expresamente a la regulación contemplada en el mismo en cada momento, no obstante a la firma de este convenio dicho convenio regula dicha materia de la siguiente forma:

En el caso de que la empresa pierda la adjudicación de algún servicio concertado mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al Apdo. E), la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

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

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores a la fecha en

que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se recomienda la utilización del contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal y descanso maternal.

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

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

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

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

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

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

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

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

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

G) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

H) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o

servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores.

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

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio.)

- Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

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

- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

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

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

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

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

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

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

Sección Segunda

Tipos de Contrato de Trabajo

Artículo 25.- Contratos formativos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 28 del Convenio Colectivo General se establece el compromiso entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo.

Artículo 26. Contrato a tiempo parcial.

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

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

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente convenio.

El contrato, conforme a lo dispuesto en el Art. 8.2 del Estatuto de los trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En

el contrato se especificará necesariamente el número de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución. También se especificará el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

Artículo 27. Contratos de duración determinada.

1. Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

No es de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

2. Contratos de duración determinada:

a) El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

b.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

c) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias, exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estacionales (campañas de gripe, etc.) refuerzos de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

c.2) Contratos con las Administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador en la nueva adjudicataria.

c.3) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las Administraciones.

Sección Tercera

Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 28.- Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos de las extinciones de contratos de trabajo son las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal Superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.

Resto de personal: Quince días.

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

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos, con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

CAPITULO V

FORMACION PROFESIONAL

Artículo 29. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa.

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

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
 b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. Tiempo de formación.

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

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

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

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

Artículo 31. Financiación.

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

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

Artículo 32. Comisión Paritaria de Formación.

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

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

a) Velar por el cumplimiento de los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo y de la normativa sobre la materia en el ámbito del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. Acción formativa en la Empresa.

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

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de Empresa se contemplarán los siguientes extremos que las Empresas

habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas que la Empresa financie con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

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

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

5. Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de la empresa, los permisos necesarios para la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

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

- A permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.
- A elegir el turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos o para la obtención de un título académico o profesional, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección.

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

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

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

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

d.3) El esfuerzo de las entidades empresariales en facilitar y financiar las acciones formativas definidas en el presente punto d), exigen una corresponsabilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras que se acojan a las mismas tanto en el compromiso de aprovechamiento formativo, como en el de mantenimiento en el puesto de trabajo. En consecuencia los trabajadores y trabajadoras que acogidos a las mismas acciones formativas detalladas en este punto, finalizadas las mismas, siempre y cuando superen las 50 horas lectivas, abandonen la empresa en un plazo de doce meses, vendrán obligados a indemnizar a la empresa en la cuantía de 500 euros y la forma reseñada en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

6. La Empresa adaptará sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario (B.O.E. nº 59 de 9 de Marzo del 2004) o a su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores y trabajadoras alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad.

7. Si los trabajadores o las trabajadoras solicitaran, al amparo del artículo 46, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de la empresa la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

CAPITULO VI

MOVILIDAD GEOGRAFICA

Artículo 34. Movilidad geográfica.

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

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

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

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

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

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

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo. 4º apartado 1 de este artículo.

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

4.- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.- Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

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

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá

derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

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

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

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Sección Primera

Conceptos y estructura salarial.

Artículo 35. El salario: Su abono y su acreditación.

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

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

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, salvo que por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se establezca otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan.

Artículo 36. Estructura del salario.

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

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado.

De calidad o cantidad de trabajo. El trabajador los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

Artículo 37. Principio de no discriminación, personas con diversidad funcional.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato dentro del Estado español.

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

La empresa Valenciana de Emergencias Medicas SL, velará por el cumplimiento de la reserva del 2 % de plazas a cubrir por personas con diversidad funcional como empresa de más de 50 trabajadores.

Artículo 38. Conceptos salariales.

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

1. Salario Base.

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

El Salario Base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en los ANEXOS I, y II, para los años en ellas especificados

Durante la vigencia del presente convenio, no existirá revisión o incremento sobre la cuantía del salario base, por las variaciones o incrementos que se produzcan sobre el IPC.

2. Plus Convenio (Antiguo Plus Ambulanciero).

Dado que el establecimiento de los conceptos salariales que van a formar parte de las percepciones económicas de los trabajadores, es materia reservada de los convenios supraempresariales (sectorial, provincial, de comunidad autónoma, estatal), las partes firmantes de este convenio deciden sustituir el concepto "plus ambulanciero" por el concepto "plus convenio", para adaptarlo así a la estructura salarial impuesto por el convenio para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la comunidad Valenciana, que ha procedido a su sustitución por idéntico concepto. Dicho plus convenio compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, así como la formación de reciclaje necesaria para el desempeño de la actividad.

El Plus Convenio para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en los ANEXOS I, y II, y para los años especificados en las mismas.

Durante la vigencia del presente convenio, no existirá revisión o incremento sobre la cuantía del plus convenio, por las variaciones o incrementos que se produzcan sobre el IPC.

3. Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, tendrá a partir del día 1 de Septiembre de 2018, la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, con independencia de que este trabajo se realice de forma efectiva o de presencia, un incremento sobre el Salario Base y el Plus Convenio que le correspondiera de un 2 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el Salario Base más Plus Convenio por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de éste Convenio.

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio}) \times 14}{1800} = \text{Precio Hora}$$

$$\text{Precio Hora} \times 2 \% = \text{Precio Hora Nocturna.}$$

Durante la vigencia del presente convenio, no existirá revisión o incremento sobre la retribución específica del trabajo nocturno.

4. Retribución de festividades.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en las circunstancias que se determinan, los festivos que a continuación se detallan, percibirán con carácter extraordinario en concepto de Plus de Festivos la cantidad de 50 €. Dicha importe será aplicable desde fecha 01 de Septiembre de 2018 y se mantendrá inalterado durante toda la vigencia del presente convenio, para las siguientes festividades:

- 24 de Diciembre. Percibirá el Plus de Festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.

-25 de Diciembre. Percibirá el plus de Festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.

-31 de Diciembre. Percibirá el plus de Festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.

-1º de Enero. Percibirá el plus de Festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.

Fuera de dichos turnos o franjas horarias el importe será de 5€.

Si se trabajara dentro de las 2 franjas horarias el importe será de 55€.

El importe será de 30€ para las siguientes festividades:

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

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

- 1º de Mayo. Percibirán el plus de Festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

- 15 de Agosto. Percibirán el plus de Festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

- 9 de Octubre. Percibirán el plus de Festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

Se entenderá que el turno de noche será el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tal y como se establece en el anterior punto 3 del presente artículo 38.

Durante la vigencia del presente convenio, no existirá revisión o incremento sobre la cuantía del plus de festividades, por las variaciones o incrementos que se produzcan sobre el IPC.

Artículo 39. Antigüedad.

Los trabajadores y las trabajadoras con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá por el concepto de Complemento de Antigüedad:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.

- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.

- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes y el derecho se obtendrá en el mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

Se acuerda congelar desde fecha 01 de Enero de 2019 hasta fecha 31 de Diciembre de 2020, el incremento del porcentaje de la antigüedad que se genera anualmente (1%), por parte de todos los trabajadores de la empresa, incluidos los que ostentan la condición de socios. Esto significa que, desde fecha 01 de Enero de 2019 y hasta fecha 31 de Diciembre de 2020, no se generará incremento alguno en el porcentaje de antigüedad, pero no se perderán los porcentajes de antigüedad ya consolidados, es decir se seguirá percibiendo dicho complemento, no se extingue, sino que se congela su aumento porcentual.

Artículo 40. Horas de Presencia.

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 44 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus Convenio}) \times 14}{1800 \text{ horas}} = \text{Precio H. Presencia}$$

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias.

a.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en concreto las de julio y navidad. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad de salario base del presente Convenio, más Plus Convenio, y más Antigüedad, calculándolas en cómputo semestral. Dichas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajado un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

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

b.- Se establece y acuerda abonar una gratificación de beneficios, que estará vinculada a los resultados de la empresa. Dicha gratificación consistirá en la distribución de un porcentaje del beneficio empresarial entre los trabajadores de la empresa.

El importe de la participación en beneficios se medirá en función de los resultados empresariales del año anterior al que se devenga, y por tanto, según los salarios de ese año.

Por ello el devengo de la misma será por año natural vencido y el momento del pago será el 30 de septiembre del año natural siguiente.

Se establece como criterios para que se produzca el derecho al devengo de la misma:

a.- Que no existan pérdidas de ejercicios anteriores pendientes de compensar, pues si existen dichas pérdidas, los beneficios existentes en el ejercicio se destinarán de forma íntegra a cubrir las pérdidas de dichos ejercicios anteriores.

b.- De los beneficios existentes antes de impuestos, se destinará a prima de beneficios para los trabajadores socios y no socios, el 30% de los mismos, destinándose el restante 70% a capitalizar la empresa para renovación de inmovilizados.

c.- De los beneficios a distribuir entre los trabajadores, el 60% será distribuido en igual porcentaje, entre los trabajadores que cumplan además la condición de socio de la empresa.

El restante 40% será distribuido entre los trabajadores no socios según la siguiente fórmula:

La paga de beneficios de cada trabajador, será proporcional al sueldo bruto de cada trabajador, respecto del total de sueldos brutos.”

Sección Segunda

Dietas, suplidos y otros conceptos

Artículo 42. Conceptos no salariales. Dietas.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

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

El trabajador percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 16 h) y cenas (20 h a 23 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

Para aplicar el régimen anterior al ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, ha de estar dotado de un comedor con: nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas; para que el trabajador pueda, comer en el ámbito de trabajo.

Se incluye también, en este caso, los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados. El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio. A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

Los importes de las dietas son los siguientes:

Concepto	Cuantía
Comida.....	13€
Cena.....	13€
Pernocta y desayuno.....	1 7'67€
Suma de los tres conceptos.....	43'67€

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

No obstante dichas cuantías, serán también actualizadas según lo que pueda pactar en el convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana.

Artículo 43. Uniformidad.

La empresa facilitará al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

CAPITULO VIII

TIEMPO DE TRABAJO

Sección Primera

Jornada de trabajo

Artículo 44. Jornada laboral.

1.- La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana y de 1.800 horas/año o la legal que en cada momento exista.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo.

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

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

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa legal o modificaciones en el Convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunitat Valenciana, (modificado antes convenio general) que afectaren a lo regulado en materia de Jornada Laboral, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

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

3.- Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).- Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabaja-

dor se encuentre en disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, incluidos los trabajos para la conservación, limpieza y reparación del vehículo cuando sean realizados por el trabajador durante su servicio, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

4.- Cómputo de la jornada.- A todos los efectos, y al amparo de artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

La jornada ordinaria fijada en este Convenio puede ser cumplida tanto en horas efectivas como en horas de presencia, las horas que sobrepasen las 160 horas en cómputo cuatrisesemanal, a elección de la Empresa, serán compensadas con horas de descanso o bien abonadas mensualmente en concepto de hora de presencia.

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

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

A los efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

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

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

3) Descanso adecuado: periodos regulares de descanso de los trabajadores, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 45. Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. Descanso semanal.

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

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

Excepcionalmente, en aquellas unidades que por razones de servicio trabajen de lunes a sábado (inclusive), previo acuerdo con el comité de empresa y el trabajador, se podrá optar por facilitar solo el do-

mingo como día de descanso acumulándose el segundo día de descanso por semana para su disfrute, según el acuerdo al que se llegue con el trabajador. Debiéndose disfrutar dichos días acumulados como mínimo dentro de cada trimestre.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador/a, o causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día, incrementado en un 50 por 100, o con otro día de descanso suplente, a disfrutar en el plazo máximo de 30 días, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La Empresa procurará que la sustitución por las causas reseñadas en el párrafo anterior se realicen de forma rotativa entre todo el personal de plantilla adscrito al mismo tipo de servicio.

Artículo 47. Dispositivo de localización.

La empresa podrá ofertar a los trabajadores que estime oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados en periodos de 12 horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, se le abonará por cada día que se encuentre en dicha situación, en concepto de dispositivo de localización, 60,22 € al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

El Plus de dispositivo de localización no se incrementará por las variaciones de IPC, que se pudieran producir.

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

Artículo 48. Distribución irregular de la jornada.

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

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

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

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

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

Sección Segunda

Vacaciones

Artículo 49. Vacaciones.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta y tres días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base más Plus Convenio, más la Antigüedad correspondiente, tres de esos días de vacaciones se podrán disfrutar bien directamente acumulados a cualquiera de los periodos vacacionales que disfruten los trabajadores, o bien se podrán compensar con más tiempo de descanso repartido en el cómputo anual de los distintos turnos de trabajo de la Empresa, de acuerdo con lo que pacte en el ámbito de la Empresa entre la representación legal de los trabajadores y la propia Empresa.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos quincenas o tres decenas, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

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

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

Así mismo cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Sección Tercera

Permisos, Licencias y Suspensión del Contrato de Trabajo

Artículo 50. Permisos retribuidos.

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

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días. Estos días por hospitalización pueden disfrutarse consecutivos o no, siempre que se mantenga la situación de hospitalización causante.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Dos días anuales de libre disposición para el trabajador.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- j) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

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

Artículo 51. Licencias.

La empresa si tuviera a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

Artículo 52. Suspensión del contrato de Trabajo.

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

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

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

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

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por disfrute del Permiso de Paternidad se estará a lo dispuesto en el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX

EXCEDENCIAS Y OTROS SUPUESTOS

Artículo 53. Interrupción temporal de actividad.

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

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

Artículo 54. Excedencias.

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

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

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.
- c) Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir, por haber agotado el crédito de puntos del mismo, hasta que se recupere la misma.
- d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- e) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.
- f) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.
- g) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

B) La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

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

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador. En caso de que el trabajador no solicite la reincorporación en su puesto de trabajo con el preaviso indicado (30 días), se entenderá que renuncia a su derecho preferente y por tanto el contrato quedará extinguido.

CAPITULO X.-

PREVISION SOCIAL.

Artículo 55. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa. Cuando el trabajador habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había al anterior Convenio Colectivo nacional, una cantidad que percibirá por 14 pagas por año, consistente en:

1. Con 10 años de servicio en la empresa, 6'08 € por paga.
2. Con 15 años de servicio en la empresa, 19'36 € por paga.
3. Con 20 años de servicio en la empresa, 22'68 € por paga.
4. Con 25 años de servicio en la empresa, 26'55 € por paga.
5. A la edad legalmente establecida de acceso a la jubilación ordinaria, si por cualquiera circunstancia, el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Artículo 56. Jubilación anticipada a tiempo parcial

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

Artículo 57. Seguros.

a.) Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas suscribirá con una entidad aseguradora reconocida una póliza colectiva que garantice las cuantías que se indican a continuación, a percibir, por una sola vez, por el trabajador o su cónyuge superviviente, descendientes o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones:

La empresa, suscribirá con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 35.000,00 euros.

Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

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

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio, dichas primas fueran actualizadas y mejoradas por el convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de la Comunitat valenciana la empresa estará obligada a actualizarlas.

b.) Seguro de responsabilidad civil

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

Artículo 58. Incapacidad temporal.

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

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día.

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

c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día, con un límite de 120 días naturales al año. Rebasado tal límite decaerá el derecho al Complemento por Incapacidad Temporal.

d) En caso de Incapacidad Temporal por embarazo de riesgo desde el primer día.

Artículo 59. Privación del permiso de conducir.

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

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

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

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Por tiempo no superior a 6 meses, la Empresa podrá ordenar al trabajador que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus periodos vacacionales. En el caso de que el trabajador se negase a dicha obligación, la empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, al trabajador se le deberá de aceptar en el caso de que lo soliste una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el tiempo que dure la misma.

B) Por tiempo superior a 6 meses: se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas, aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que constituya una causa de despido procedente por aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 60. Multas y sanciones.

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

CAPITULO XI

ORDENACION JURIDICA DE FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 61. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 62. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, excepto que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerado como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en al ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.
11. Cualquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Artículo 63. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00€.

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

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a terceras personas y especialmente a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

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

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

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

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

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

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

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

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, dejando constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la Empresa.

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

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

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

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

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

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

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

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

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

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

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

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación o sanción, tanto escritas como no, de la empresa.

Artículo 64. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios.

12. El abuso de autoridad.

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

14. La desobediencia continuada o persistente debidamente demostrada.

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

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

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o 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 qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo, en especial de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

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

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

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

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

Artículo 65. Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

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

b) 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.

1. 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 deberán imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador.

2. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.
3. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, si hubiese.
4. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como graves o muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se imponga. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.
5. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador, y si se procede, por la representación de los trabajadores o sindical.
6. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
7. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
8. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.
9. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

CAPITULO XII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 66. Salud y prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se establece el compromiso de las partes de acogerse al desarrollo del plan de prevención de drogodependencia que en el plazo de un año, se han comprometido a desarrollar las partes firmantes del convenio de trabajo par ael sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana.

CAPITULO XIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 67. Derechos de representación del personal y sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes:

La empresa respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

La empresa, a aquellos Delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de la empresa, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de empresa o Delegado de personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores

con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

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

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

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

De conformidad con lo expuesto en el artículo 53, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 68. Derechos y facultades de los Comités de empresa y Delegados de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y a los Delegados de personal a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

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

Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

En función de la materia que se trate:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas. El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de la empresa, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 69. Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalente, la empresa descontará en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

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

La Dirección de la empresa entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 70. Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Ningún miembro del Comité de empresa ni Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a

la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPITULO XIV

PLANES DE IGUALDAD Y COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD.

Artículo 71. Planes de Igualdad.

1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de que la empresa supere los doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

4. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 72. Comisión Paritaria de Igualdad.

En el caso de que la empresa supere los doscientos cincuenta trabajadores y con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se creará de forma inmediata una Comisión Paritaria de Igualdad para estudiar si fuera necesario implantar un conjunto de medidas, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 73. Parejas de Hecho.

Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

CAPITULO XV

COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 74. Comisión Mixta Paritaria.

Con el fin de efectuar el seguimiento del presente convenio y dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en su interpretación, se constituye una Comisión Paritaria. Estará formada por miembros de la dirección de la empresa y el comité de empresa firmantes del convenio en igual proporción, no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de cuatro personas por la parte empresarial y del comité de empresa. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria del Convenio asumirá las siguientes funciones:

- El estudio de los Problemas de Salud Laboral en la empresa Valenciana de Emergencias Medicas sl. La realización de Estadística y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

- Resolución de las controversias que puedan surgir en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

- Cuando la empresa por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio, será esta comisión paritaria la encargada de decidir si la empresa se acoge o no al régimen de inaplicación salarial y en qué términos, siguiendo los pasos del artículo 9 del presente convenio.

- Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación.

- En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la Comisión Paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

- Ante cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación judicial.

- En el caso de que la empresa y los representantes legales de los trabajadores no lleguen a un acuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial solicitado por la empresa, la comisión paritaria mediará en la búsqueda de un acuerdo, para ello solicitará a la empresa la documentación requerida en el artículo 9, la analizará, y se reunirá en el plazo improrrogable de 15 días desde que la comisión paritaria conozca del desacuerdo. De dicha reunión se levantará un acta donde constara las razones y posicionamientos de las partes, la postura de la comisión paritaria y el resultado final de dicha reunión.

- Resolverá cualquier otra solicitud de mediación o interpretación que se le proponga en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de reunión.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan eficacia y validez, éstos deberán ser respaldados por la mayoría de cada una de las Representaciones: Empresarial y del comité de empresa, en tales casos gozaran de plena eficacia jurídica, siendo vinculante para ambas partes y de aplicación inmediata.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproduce el domicilio de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

Crtra. En Corts Mercavalencia 231 de Valencia

Artículo 75. Resolución de conflictos colectivos.

Ambas partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME C.V., y las Confederaciones Sindicales U.G.T. P.V. y CC.OO. P.V., el 19/05/2010 para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos, y sucesivos que se puedan suscribir.

Del mismo modo las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse en caso de discrepancias de cualquier tipo sobre el contenido del mismo a la fórmula de la mediación, nunca a la del arbitraje, a excepción de lo establecido en el Art. 6 del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Las partes firmantes del presente convenio se reunirán en el mes de Octubre de 2019 para realizar las gestiones pertinentes de cara a pactar las tablas salariales para los años 2020 y 2021.

DIPOSICION ADICIONAL

IRRETROACTIVIDAD. Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

DISPOSICION FINAL

Registro, publicación y difusión del presente Convenio.

Este Convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

ANEXO II
Tabla Salarial de el año 2019

	SAL.BASE	PLUS CON	TOTAL
GRUPO A)			
Director	1.642,43	164,22	1.806,65
Director de Area	1.487,80	148,77	1.636,57
Médico	1.626,76	162,66	1.789,42
Técnico Superior	1.626,76	162,66	1.789,42
Técnico Medio	1.220,06	121,96	1.342,02
Diplomado	1.220,06	121,96	1.342,02
ATS	1.220,06	121,96	1.342,02
GRUPO B).1			
Jefe Administrativo	993,26	99,31	1.092,57
Oficial 1ª Admtvo.	969,80	96,99	1.066,79
Aux. Admtvo.	821,23	82,12	903,35
Asp. Admtvo.	829,63	70,37	900
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	1.626,76	162,66	1.789,42
Programador	969,80	96,99	1.066,79
Operador	821,23	82,12	903,35
GRUPO B).3			
Telefonista/Coordinador	829,02	82,87	911,89
Ordenanza	821,23	82,12	903,35
Personal Limpieza	829,05	70,95	900
Trabajador en formación	829,63	70,37	900
GRUPO C)			
Jefe de Tráfico	993,26	99,31	1.092,57
Jefe de Equipo	907,24	90,71	997,95
TTS-Conductor Camillero	897,54	119,96	1.017,50
TTS-Ayde. Conductor Camillero	798,34	101,66	900
TTS-Camillero	806,09	93,91	900
Jefe de Taller	949,88	94,96	1.044,84
Mecanico	886,92	88,69	975,61
Ayte. Mecanico	821,81	78,19	900
Chapista	852,48	85,25	937,73
Pintor	852,48	85,25	937,73

Dietas año 2019:

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

ANEXO I
Tabla Salarial para el año 2018

	SAL.BASE	PLUS CON	TOTAL
GRUPO A)			
Director	1.626,17	162,60	1.788,77
Director de Area	1.473,07	147,30	1.620,37
Médico	1.610,66	161,05	1771,71
Técnico Superior	1.610,66	161,05	1771,71
Técnico Medio	1.207,99	120,76	1.328,75
Diplomado	1.207,99	120,76	1.328,75
ATS	1.207,99	120,76	1.328,75
GRUPO B).1			
Jefe Administrativo	983,43	98,33	1.081,76
Oficial 1ª Admtvo.	960,20	96,03	1.056,23
Aux. Admtvo.	813,10	81,31	894,41
Asp. Admtvo.	696,86	69,68	766,54
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	1.610,66	161,05	1771,71
Programador	960,20	96,03	1.056,23
Operador	813,10	81,31	894,41
GRUPO B).3			
Telefonista/Coordinador	820,82	82,05	902,87
Ordenanza	813,10	81,31	894,41
Personal Limpieza	702,52	70,25	772,78
Trabajador en formación	696,86	69,68	766,54
GRUPO C)			
Jefe de Tráfico	983,43	98,33	1.081,76
Jefe de Equipo	898,26	89,82	988,08
TTS-Conductor Camillero	888,66	118,78	1.007,44
TTS-Ayde. Conductor Camillero	774,24	100,66	874,90
TTS-Camillero	727,87	92,99	820,86
Jefe de Taller	940,48	94,02	1.034,50
Mecanico	878,14	87,82	965,96
Ayte. Mecanico	774,34	77,42	851,76
Chapista	844,04	84,41	928,45
Pintor	844,04	84,41	928,45

Dietas año 2018:Concepto	Cuantía
Comida.. .. .	13
Cena.. .. .	13
Pernocta y desayuno.....	17,67