

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 29 de gener de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu d'Empreses i Treballadors de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Autònoma Valenciana (Cod: 80000715012008). [2013/1495]

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Empreses i Treballadors de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Autònoma Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, integrada, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 29 de gener de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coron.

Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana, per als anys 2012-2013.

Disposició preliminar

En funció de la legitimació i la capacitat legal reconeguda mútuament per les parts, s'acorda este segon Conveni Col·lectiu de Transport Sanitari en l'àmbit de la Comunitat Autònoma Valenciana, subscrit per ACVEA, UGT i CCOO, i es designa, als efectes legals pertinents, com a domicili de les parts els següents:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Avinguda Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (València).
Federació de Transports, Comunicacions i Mar d'UGT-País Valencià

C/ Arquitecte Mora, núm. 7-2, 46001 València.
Federació de Servicis a la Ciutadania de CCOO del País Valencià
Plaça Nàpols i Sicília, núm. 5-2n, 46003 València.

ÍNDIX

Capítol I. Disposicions generals

- Art. 1. Àmbit funcional
- Art. 2. Àmbit territorial
- Art. 3. Àmbit personal
- Art. 4. Àmbit temporal
- Art. 5. Comissió negociadora del conveni
- Art. 6. Ultra activitat del conveni.
- Art. 7. Compensació, absorció i condicions més beneficioses
- Art. 8. Vinculació a la totalitat
- Art. 9. Coordinació normativa

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma Valenciana (Cod: 80000715012008). [2013/1495]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 29 de enero de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Corón.

Convenio Colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2012-2013.

Disposición preliminar

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este II Convenio Colectivo de Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma Valenciana, suscrito por ACVEA, UGT y CCOO, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA).

Avenida Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (Valencia).
Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-País Valenciano.

C/Arquitecto Mora, núm. 7-2, 46001 Valencia.
Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencia.
Plaza de Nápoles y Sicilia, núm. 5-2.º, 46003 Valencia.

INDICE

Capítulo 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. Inaplicació de les condicions establides en el conveni
Art. 11. Articulació de la negociació col·lectiva

Capítol II. Organització del treball, productivitat, qualitat i eficiència.

Art. 12. Facultats organitzatives del treball
Art. 13. Rendiments productius

Capítol III. Sistema de classificació professional

Art. 14. Classificació professional
Art. 15. Grups professionals
Art. 16. Mesures de flexibilitat interna. Mobilitat funcional
Art. 17. Treballs de categoria professional superior
Art. 18. Treballs de categoria professional inferior
Art. 19. Polivalència funcional.
Art. 20. Promoció laboral i ascensos

Capítol IV. Contractació

Secció primera. Condicions d'ingrés
Art. 21. Condicions generals d'ingrés del personal
Art. 22. Període de prova
Art. 23. Del contracte de treball
Art. 24. Subrogació del contracte amb l'Administració

Secció segona. Tipus de contracte de treball.

Art. 25. Contractes formatius
Art. 26. Contracte a temps parcial
Art. 27. Contractes a duració determinada

Secció tercera. Extinció del contracte de treball

Art. 28. Extinció del contracte de treball

Capítol V. Formació professional

Art. 29. Mesures per al foment de la formació professional en l'empresa

Art. 30. Temps de formació
Art. 31. Finançament
Art. 32. Comissió paritària sectorial de formació
Art. 33. Acció formativa en les empreses

Capítol VI. Mobilitat geogràfica

Art. 34. Mobilitat geogràfica

Capítol VII. Retribucions

Secció primera. Conceptes i estructura salarial
Art. 35. El salari; el seu abonament i la seua acreditació
Art. 36. Estructura del salari
Art. 37. Principi de no-discriminació i discapacitat
Art. 38. Conceptes salarials
Art. 39. Antiguitat
Art. 40. Hores de presència
Art. 41. Gratificacions extraordinàries

Secció segona. Dietes, bestretes i altres conceptes

Art. 42. Conceptes no salarials
Art. 43. Uniformitat

Capítol VIII. Temps de treball

Secció primera. Jornada laboral

Art. 44. Jornada laboral
Art. 45. Assignació de servicis. Quadro d'horaris i calendari laboral

Art. 46. Descans setmanal
Art. 47. Dispositiu de localització
Art. 48. Distribució irregular de la jornada

Secció segona. Vacacions

Art. 49. Vacacions

Secció tercera. Permisos i llicències

Art. 50. Permisos retribuïts
Art. 51. Llicències

Art. 10. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio.
Art. 11. Articulación de la negociación colectiva.

Capítulo II. Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia.

Art. 12. Facultades organizativas del trabajo.
Art. 13. Rendimientos productivos.

Capítulo III. Sistema de clasificación 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.

Capítulo IV. Contratación

Sección 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.

Sección segunda. Tipos de contrato de trabajo.

Art. 25. Contratos formativos.
Art. 26. Contrato a tiempo parcial
Art. 27. Contratos a duración determinada.

Sección tercera. Extinción del contrato de trabajo.

Art. 28. Extinción del contrato de trabajo.

Capítulo V. Formación 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.

Capítulo VI. Movilidad geográfica.

Art. 34. Movilidad geográfica.

Capítulo VII. Retribuciones.

Sección 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.

Sección segunda. Dietas, suplidos y otros conceptos.

Art. 42. Conceptos no salariales.
Art. 43. Uniformidad.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo.

Sección 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.

Sección segunda. Vacaciones.

Art. 49. Vacaciones.

Sección tercera. Permisos y licencias.

Art. 50. Permisos retribuidos.
Art. 51. Licencias.

Capítol IX. Excedències i altres supòsits
Art. 52. Interrupció temporal de l'activitat
Art. 53. Excedències

Capítol X. Previsió social
Art. 54. Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa
Art. 55. Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria

Art. 56. Assegurances
Art. 57. Incapacitat temporal
Art. 58. Privació del permís de conduir
Art. 59. Multes i sancions

Capítol XI. Ordenació jurídica de faltes i sancions
Art. 60. Classes de faltes
Art. 61. Faltes lleus
Art. 62. Faltes greus
Art. 63. Faltes molt greus
Art. 64. Sancions. Aplicació

Capítol XII. Seguretat i salut en el treball
Art. 65. Salut i prevenció de riscos laborals

Capítol XIII. Drets sindicals i de representació col·lectiva
Art. 66. Drets de representació del personal i sindicals
Art. 67. Absència de delegats de personal o comitès d'empresa
Art. 68. Drets i facultats dels comitès d'empresa i delegats de personal
Art. 69. Quotes sindicals
Art. 70. Garanties sindicals dels membres del comitè d'empresa i delegats de personal

Capítol XIV. Política d'ocupació i igualtat
Art. 71. Plans d'igualtat
Art. 72. Comissió paritària d'igualtat
Art. 73. Parelles de fet

Capítol XV. Comissió paritària del conveni
Art. 74. Comissió mixta paritària
Art. 75. Protocol de telefonades
Art. 76. Resolució de conflictes col·lectius

Disposició transitòria
Disposició final. Registre, publicació i difusió del present conveni

Annexos
Annex I. Taules salarials provisionals 2012

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

Les disposicions d'este conveni seran aplicables als treballadors/es i empreses, dedicades al transport sanitari terrestre, de malalts i/o accidentats, així com el transport d'òrgans, sang, mostres biològiques i equips mèdics.

Este conveni serà aplicable a totes les empreses del sector.

També s'aplicaran a aquelles empreses que, independentment de la seua activitat econòmica principal resulten concessionàries o adjudicatàries dels dits servicis de transport, o bé contracten o subcontracten la seua realització amb els organismes o empreses corresponents.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni és d'àmbit autonòmic i afectarà els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional, situats en el territori de la Comunitat Autònoma Valenciana, encara que el domicili de l'empresa n'estiga ubicat fora.

Capítulo IX. Excedencias y otros supuestos.
Art. 52. Interrupción temporal de la actividad.
Art. 53. Excedencias.

Capítulo X. Previsión social.
Art. 54. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.
Art. 55. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.
Art. 56. Seguros.
Art. 57. Incapacidad temporal.
Art. 58. Privación del permiso de conducir.
Art. 59. Multas y sanciones.

Capítulo XI. Ordenación jurídica de faltas y sanciones.
Art. 60. Clases de faltas.
Art. 61. Faltas leves.
Art. 62. Faltas graves.
Art. 63. Faltas muy graves.
Art. 64. Sanciones. Aplicación.

Capítulo XII. Seguridad y salud en el trabajo.
Art. 65. Salud y prevención de riesgos laborales.

Capítulo XIII. Derechos sindicales y de representación colectiva.
Art. 66. Derechos de representación del personal y sindicales.
Art. 67. Ausencia de Delegados de personal o Comités de Empresa.
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.

Capítulo XIV. Política de empleo e igualdad.
Art. 71. Planes de Igualdad.
Art. 72. Comisión paritaria de igualdad.
Art. 73. Parejas de hecho.

Capítulo XV. Comisión paritaria del convenio.
Art. 74. Comisión mixta paritaria.
Art. 75. Protocolo de llamadas.
Art. 76. Resolución de conflictos colectivos.

Disposición transitoria
Disposición final. Registro, publicación y difusión del presente convenio.

Annexos
Anexo I. Tablas salariales provisionales 2012.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

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

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas del sector.

También se aplicaran a aquellas empresas que, independientemente de su actividad económica principal resulten concesionarias o adjudicatarias de dichos servicios de transporte, o bien contracten o subcontracten su realización con los organismos o empresas correspondientes.

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Article 3. Àmbit personal

Este conveni serà aplicable a tots els treballadors que presten servicis en les empreses delimitades en els àmbits funcional i territorial, siga quina siga la seua categoria professional, amb l'única excepció del personal directiu a què es referix l'article 2n del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març. Este personal és de lliure designació per l'empresa i la seua relació laboral es regirà pel seu contracte de treball i, si és el cas, per la normativa especial que els siga aplicable.

Ambdós parts manifesten expressament la seua intenció de no pactar acords en àmbits inferiors al d'este conveni.

Article 4. Àmbit temporal

Este conveni col·lectiu entrarà en vigor amb caràcter general el dia 1 de gener de 2012, sense perjudi de les excepcions que s'hi acorden expressament.

Així mateix, este conveni té una duració de 2 anys, de tal manera que els seus efectes finalitzaran el 31 de desembre de 2013.

La seua entrada en vigor es produirà l'endemà de ser publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Este conveni quedarà automàticament denunciat quan finalitze.

No obstant el que s'ha exposat més amunt, i per a evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas produiria una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuarà regint en la seua totalitat, tant en el seu contingut normatiu com en l'obligacional, fins que siga substituït per un altre, o deixe d'estar en vigor per finalitzar el període d'ultraactivitat del conveni sense un nou text convencional.

Article 5. Comissió negociadora del conveni

Finalitzat el termini de vigència del conveni, les parts hauran de constituir la nova comissió negociadora dins del mes següent a la finalització de la seua vigència, i es reconeixeran les parts i es marcarà un calendari de reunions.

Article 6. Ultraactivitat del conveni

En el cas que s'acabe el termini legal establert per a la negociació del conveni sense que s'haja arribat a un acord per a la seua prorroga o substitució d'un altre, fruit de l'acord entre les parts que conformen la comissió negociadora, les parts es comprometen a sotmetre's als procediments de mediació establerts en l'article 76, i quan ambdós parts, de mutu acord, així ho consideren, a un arbitratge. Es mantindrà, en tot cas, la ultraactivitat del conveni dos anys més del període màxim legal establert per l'Estatut dels Treballadors.

Article 7. Compensació, absorció i condicions més beneficioses

A. Garantia personal

Totes les condicions econòmiques i de qualsevol índole contingudes en el present conveni tenen la consideració de mínimes.

Per tant, els pactes, clàusules i condicions vigents en qualsevol contracte considerats globalment i que en el còmput anual impliquen condicions més beneficioses per al treballador o grup de treballadors, en relació amb les que s'establixen, subsistirán com a garantia personal dels que gaudisquen d'estes.

B. Compensació i absorció

Les millores econòmiques globals que hi conté este conveni compensaran i absorbirán les vigents en les empreses que siguen superiors a les pactades ací.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en este conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerats globalment. En el cas que l'autoritat administrativa o judicial competent, fent ús de les seues facultats, no homologue algun dels seus articles o part del seu contingut, el present conveni quedarà nul i sense cap eficàcia, i s'haurà de reconsiderar el seu total contingut, llevat que el contingut del dit article o articles no tinga un contingut econòmic; en este cas, es revisaran només els articles rebutjats.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 2.º 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.

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

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2012, sin perjuicio de las excepciones acordadas expresamente en el mismo.

Asimismo, este convenio tiene una duración de 2 años, de tal manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2013.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, o deje de estar en vigor por finalizar el periodo de ultra actividad del convenio sin un nuevo texto convencional.

Artículo 5. Comisión negociadora del convenio

Finalizado el plazo de vigencia del convenio las partes deberán constituir la nueva comisión negociadora dentro del mes siguiente a la finalización de su vigencia, reconociéndose las partes y marcando un calendario de reuniones.

Artículo 6. Ultra actividad del convenio

En el caso de que se acabe el plazo legal establecido para la negociación del convenio sin que se haya llegado a un acuerdo para su prorroga o sustitución por otro, fruto del acuerdo entre las partes que conformen la comisión negociadora, las partes se comprometen a someterse a los procedimientos de mediación establecidos en el artículo 76, y cuando ambas partes de mutuo acuerdo así lo consideren a un arbitraje. Manteniéndose, en todo caso, la ultra actividad del convenio dos años más del periodo máximo legal establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

A. Garantía personal

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

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

B. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas.

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 solo los artículos rechazados.

Article 9. Coordinació normativa. Prelació de normes

Ateses les peculiaritats que concorren en l'àmbit a què es referix este conveni, allò que han acordat les parts regula amb caràcter general les relacions entre l'empresa i els seus treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut, inclús aquelles la regulació de les quals es pacta de manera diferent de la que preveu la normativa general aplicable.

En tot el que no preveu este conveni s'aplicarà la normativa laboral vigent.

Article 10. Inaplicació de les condicions establides en el conveni

A l'empara del que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es pacta expressament que per a aquelles empreses que, per causes economicofinanceres, organitzatives, tècniques o de producció, hagen acordat amb la representació legal dels treballadors la inaplicació de les següents matèries regulades en el present conveni col·lectiu:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, s'haurà de notificar l'esmentat acord d'inaplicació a la comissió paritària del conveni perquè tinga validesa.

En este sentit, l'empresa que pretenga acollir-se a la dita situació haurà d'iniciar el corresponent expedient que dirigirà als representants legals dels treballadors (delegats de personal o membres del comitè d'empresa), per a la qual cosa els aportaran la documentació necessària perquè la representació legal dels treballadors pugua comprovar l'objectivitat de l'actuació empresarial, per la qual cosa podran sol·licitar la necessitat que s'amplie la documentació aportada. Presentada la documentació, haurà de realitzar-se un període de consultes entre les parts de duració no superior a quinze dies.

L'empresa i els representants legals dels treballadors (delegats de personal o membres del comitè d'empresa) podran acordar la no-aplicació de les matèries esmentades en el paràgraf primer en funció del grau que es crega oportú; indicaran el període o períodes de temps de la seua aplicació, i no podran superar en cap cas la vigència del conveni.

El text de l'acord per a la inaplicació salarial haurà de ser notificat a la comissió paritària del sector en el termini de 15 dies des de la consecució d'este. Si no es complix este requisit el dit acord no tindrà valor.

Si no es produïx cap acord, qualsevol de les parts podrà acudir a la comissió paritària del conveni que medie entre les parts, seguint el que estableixen les funcions de la comissió paritària.

En cas de discrepància entre les parts, i si la mediació de la comissió paritària del sector ha sigut infructuosa, qualsevol de les parts podrà acudir a la Comissió Consultiva de Convenis de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Tant el desacord com el resultat del procediment seguit davant de la Comissió Consultiva de Convenis de la Comunitat Autònoma Valenciana haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni.

Ambdós parts acorden expressament que davant de la necessitat d'acudir a la Comissió Consultiva de Convenis de la Comunitat Autònoma Valenciana, a la dita comissió únicament se li sol·licitarà un arbitratge en el cas que ambdós parts ho sol·liciten de manera voluntària.

De la mateixa manera, les parts acorden ajustar-se al que estableix el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (DOCV 08.07.2010), i podrà acudir qualsevol de les parts, si ho considera oportú, al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana

Els representants legals dels treballadors, així com els representants sindicals, estan obligats a tractar i mantindre en l'absoluta reserva la informació rebuda i les dades a què ha tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observaran, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

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 para aquellas empresas que por causas económico-financieras, organizativas, técnicas o de producción hubiesen 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, deberán para la validez del citado acuerdo de descuelgo notificarse el mismo a la Comisión Paritaria del Convenio.

En este sentido, la empresa que pretenda acogerse a dicha situación, habrán 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 del Sector 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 mediará 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 del sector 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.

Article 11. Articulació de la negociació col·lectiva. Regulació subsidiària i modificacions normatives

En tot el que no preveu este conveni, caldrà ajustar-se al que preveu el Conveni Col·lectiu Estatal per a les empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància i per la normativa vigent en cada moment.

Si durant la vigència del present conveni s'establix nova normativa o modificacions que afecten qualsevol de les matèries regulades en este, les parts firmants, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran a fi d'analitzar les conseqüències i repercussions que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni i, si és el cas, s'adaptarà, a fi de mantindre l'equilibri del conjunt existent amb anterioritat a les dites variacions.

CAPÍTOL II

Organització del treball, productivitat, qualitat i eficiència

Article 12. Facultats organitzatives del treball

L'organització del treball en els establiments, centres de treball o dependències de les empreses és facultat de la direcció d'estes, d'acord amb el que es preveu legalment i convencionalment.

Conseqüentment i a títol merament enunciatiu, la direcció de les empreses exercitarà, quan siga procedent, d'acord amb els procediments legalment establits, les facultats organitzatives següents:

– Obrir, ampliar o disminuir capacitats, traslladar o tancar establiments, centres de treball o dependències d'estos, d'acord amb els procediments legals establits.

– Adscriure i enquadrar treballadors en les tasques, torns i centres de treball o dependències que considere necessaris en cada moment, d'acord amb el seu grup professional.

– Permetre el canvi de torn entre els treballadors/es, sempre que estiguen assignats al mateix tipus de servici, sense cap discriminació, i ho comuniquen per escrit a l'empresa amb almenys 48 hores d'antelació, i sempre que no es produïska incompliment de la legislació vigent i les normes del present conveni.

En el supòsit que el canvi de torn es produïska entre treballadors assignats a distint tipus de servici, el substitut haurà de tindre, segons el parer de l'empresa, coneixements suficients per a l'exercici de l'activitat.

– Determinar i fixar normes i instruccions per a la correcta prestació del treball en tots els seus aspectes, principalment en relació amb els usuaris i buscant l'òptima explotació de les instal·lacions productives, procurant la seua efectiva i màxima funcionalitat.

– Fixar, quan corresponga, els rendiments exigibles, tant dels centres de treball o establiments com dels llocs de treball que els constitueixen; tot això de conformitat amb el que preveuen els articles 20, 64 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Article 13. Rendiments productius

Les empreses podran, implantar els sistemes de mesurament del treball i dels nivells de rendiment i productivitat dels seus treballadors que consideren convenients, de conformitat amb els mètodes objectius internacionalment admesos, prèvia negociació amb els representants dels treballadors de les empreses. En estos casos, els treballadors hauran d'adaptar-se a la productivitat establida objectivament.

En relació amb la qualitat del servici prestat, el treballador s'ajustarà igualment a les instruccions que l'empresa indique en l'exercici regular de les seues facultats directives, i es considerarà que el tipus d'activitat que es desenrotlla en el sector i en les seues empreses depèn en gran manera de la captació i manteniment del nombre més gran de clients possible. A este efecte, es fomentarà la formació en tècniques de qualitat per part de les empreses.

CAPÍTOL III

Sistema de classificació professional

Article 14. Classificació professional

La classificació professional del personal consignada en el present conveni col·lectiu és merament enunciativa i no implica que s'hagen de tindre previstos tots els grups professionals i dins d'estos les divisions orgàniques i funcionals, ni que s'hagen de tindre previstes estes si les

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 estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y por la normativa vigente en cada momento.

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.

CAPÍTULO 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 las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la dirección de las empresas 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

Las empresas podrán, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. 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 directives, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas 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 las empresas.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación 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

necessitats i el volum de les empreses no ho requerixen, sempre que les funcions que s'arreglen per a cada una no es desenvolupen en l'empresa.

Article 15. Grups professionals

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu s'estructura basant-se en els grups professionals següents, en atenció a les funcions primordials que realitzen:

- Grup A. Personal superior i tècnic.
- Grup B. Personal administratiu i informàtic.
- Grup C. Personal d'explotació.

A) Definició del grup professional Grup A, personal superior i tècnic i descripció de les seues funcions

El grup professional A comprén els que, en possessió de títol superior i/o de grau mitjà, amb diplomatures de centres docents d'ensenyança laboral o professional homologats, o els que no tenint titulació acrediten preparació derivada de la pràctica continuada, han sigut contractats per a exercir funcions i responsabilitats sobre organització, explotació, administració, etc., en l'àmbit de l'empresa. El constitueixen les categories professionals següents:

Director/a d'àrea: És el que en els servicis centrals de l'empresa està al capdavant d'un dels departaments o àrees específiques en què es puga estructurar esta, depenent directament de la direcció de l'empresa.

Metge: És el que exercix funcions o treballs corresponents a la seua titulació acadèmica i professional.

Tècnic superior. És aquell personal que, estant en possessió d'un títol expedit per una escola tècnica superior o facultat universitària, exercix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seua professió, amb independència que tinga o no personal subordinat i realitze o no, de manera habitual, funcions directives.

Tècnic mitjà. És aquell personal que, estant en possessió d'un títol expedit per les escoles tècniques de grau mitjà, exercix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seua professió, independentment que tinga o no personal a càrrec seu i exercisca o no funcions directives.

Diplomat. És aquell personal que, posseint un diploma expedit per centres docents oficialment reconeguts o homologats, que no requirisca les condicions exigibles, bé per les escoles tècniques, bé per les facultats universitàries, du a terme, dins de les empreses, funcions tècniques i específiques per a les quals ha sigut contractat en virtut del seu diploma, concorre a no personal davall la seua dependència.

Ajudant Tècnic Sanitari (ATS) o diplomats en Infermeria (DUE): Es comprén en esta categoria qui, amb el corresponent títol oficial, realitza els treballs propis de la seua professió.

B) Definició del grup professional GRUP B, administratiu i informàtic i de les seues categories professionals

El grup professional B, del personal administratiu comprén els que, davall les directrius de la direcció de l'empresa i utilitzant els mitjans operatius i informàtics que esta li assigne, executen de manera habitual les funcions pròpies de l'administració de l'empresa, en l'àmbit d'esta. El componen les següents categories professionals:

Cap administratiu: És el responsable immediat del personal operatiu que tinga a càrrec seu.

Oficial administratiu: Pertanyen a esta categoria aquells que, amb la titulació corresponent, o amb cinc anys d'experiència en càrrec equivalent, realitzen normalment els treballs administratius.

Auxiliar administratiu: És l'empleat que, amb la titulació corresponent, realitza els treballs administratius d'acord amb la seua categoria.

Aspirant administratiu: És aquell personal de setze anys i que, sense formació professional, dins dels terminis i en els termes legals establits, compatible treball i estudi o formació específica, adquirix els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici o lloc de treball del grup professional administratiu.

Telefonista: Comprén esta categoria el personal que, en les distintes dependències de l'empresa, tinga assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior o amb l'exte-

estas 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 esta, 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 contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario (ATS) o Diplomados en Enfermería (DUE): 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 esta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a 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, compatible 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: 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

rior, prenent i transmetent els encàrrecs i avisos que reba, així mateix, atendrà i classificarà, segons les àrees i tipus de servicis les telefonades que es reben. Podrà igualment tindre assignades funcions complementàries de recepció o administratives, compatibles amb la seua tasca professional.

Ordenança: És aquell personal la missió del qual consistix a efectuar els encàrrecs de qualsevol tipus que se li encomanen, com ara distribuir correspondència, realitzar tasques de missatgeria, etc., bé per part de la direcció de l'empresa, bé pels caps administratius i encarregats operatius, i a col·laborar en funcions auxiliars, administratives, principalment, com ara arxiu de documents, en la mesura que se li adjudiquen.

El subgrup professional de personal d'informàtica comprén els que executen de manera habitual les funcions pròpies de sistemes d'informació i organització, i són les següents:

Analista de procés de dades: És aquell personal que verifica anàlisis orgàniques d'operacions complexes per a obtindre'n la solució mecanitzada, pel que fa a cadenes d'operacions a seguir, documents a obtindre, disseny d'estos, fitxers a tractar i definició del seu tractament i elaboració completa, fins a la seua finalització, dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

Programador: És aquell personal que estudia els processos complexos predefinits, confecciona organigrames detallats del tractament, redacta programes en el llenguatge de programació que se li indica i confecciona proves d'assaig, posa a punt els programes, completa expedients tècnics d'estos i documenta el manual de consola.

Operador: És qui manipula i controla ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Ha de saber detectar i resoldre problemes operatius i definir-los com a errors d'operació o de màquina.

C) Definició del grup professional GRUP C, personal d'explotació i de les seues categories professionals

El grup professional C de personal d'explotació es compon pels que, sota la concreta direcció del personal superior i tècnic, executen els distintos treballs i tasques propis de l'explotació i funcionament correcte dels establiments o centres de treball de les empreses, que li són encomanats en consonància amb el seu ofici o coneixements específics. Està format per les categories professionals següents:

Cap d'equip: És el responsable immediat del personal operatiu que tinga a càrrec seu.

Cap de trànsit: És el que té a càrrec seu planificar i supervisar els moviments dels vehicles de l'empresa.

Tècnic en Transport Sanitari Avançat: És l'empleat que és contractat per a conduir vehicles o no, que té permís de conduir i està en possessió del títol homologat de Tècnic Avançat en el Transport Sanitari, i pot realitzar tasques de conductor, ajudant de conductor-portalliteres i les pròpies que li permet el títol homologat corresponent.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) conductor: És l'empleat que és contractat per a conduir els vehicles d'assistència sanitària, i està en possessió del corresponent permís de conduir. Realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloent-hi la neteja i manteniment bàsic d'este, i el malalt i/o accidentat necessaris per a la correcta prestació del servici. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació i/o certificació, que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servici, en les condicions establides en l'article 33.5.d) del present conveni col·lectiu.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) ajudant-portalliteres: Tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i seguiment del pacient, i realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o l'accidentat necessàries per a la correcta prestació del servici. Tindran permís de conduir i podran i hauran de ser formats per a conductor d'ambulàncies. Esta formació de conducció no podrà sobrepassar el 50 per 100 del seu temps mentre tinguen la retribució com a ajudants. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del

con el exterior, tomando transmitiendo los recados y avisos que recibiera, asimismo, 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 Avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte Sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, 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, en las condiciones establecidas en el artículo 33.5.d) del presente convenio colectivo.

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 sobrepassar 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

servici, en les condicions establides en l'article 33.5.d) del present conveni col·lectiu. Esta formació s'adequarà a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) portalliteres: Tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i seguiment del pacient, i realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloent-hi la neteja i el manteniment bàsic d'este, i el malalt i/o accidentat, necessàries per a la correcta prestació del servici.

Cap de taller: Esta categoria inclou els que, amb la capacitat tècnica necessària, tenen a càrrec seu la direcció d'un taller, i ordenen i vigilen els treballs que es realitzen en la seua dependència.

Mecànic: Es classifiquen en esta categoria els que, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb la llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordes i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Ajudant de mecànic: S'inclou en esta categoria qui, amb coneixements generals sobre l'ofici, pot col·laborar amb el mecànic en els treballs que este realitze.

Xapista: Es classifiquen en esta categoria els que, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordes i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Pintor: Es classifiquen en esta categoria els que, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordes i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Personal de neteja: És aquell personal encarregat de la neteja general del centre de treball o establiment, així com del manteniment de la higiene i salubritat de les instal·lacions i servicis d'ús públic.

Treballador en formació: És aquell personal de setze anys o més que, sense formació professional específica, dins dels terminis i en els termes legals establits, compatibilitzant treball i estudi o formació específica, adquirix els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici o lloc de treball del grup professional del personal d'explotació.

Si supera el període de formació i continua en l'empresa, este personal tindrà la categoria professional que corresponga per la formació requerida.

Article 16. Mesures de flexibilitat interna. Mobilitat funcional

A fi d'afavorir una millor posició competitiva en el mercat de les empreses afectades pel present conveni, així com per a possibilitar una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat en l'ocupació, s'acorden les mesures següents:

La mobilitat funcional en el si de l'empresa, que s'efectuarà sense perjudic dels drets econòmics i professionals del treballador, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional. S'entendrà per grup professional el que agrupe unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha raons tècniques i organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. En el cas d'encàrrec de funcions, haurà d'estar justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.

L'empresari haurà de comunicar esta situació als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat de treballador i sense perjudic de la seua formació i promoció professional, i tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es podran invocar les causes de l'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació

que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, en las condiciones establecidas en el artículo 33.5.d) del presente convenio colectivo. 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/a de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe 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 este 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 las empresas afectadas por el presente Convenio, así como para possibilitar 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. En el caso de encomienda de funciones esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

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

tació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup professional per un període superior a quatre mesos durant un any, o a sis durant dos anys, qualsevol treballador interessat podrà reclamar la cobertura de la vacant corresponent.

El pla de millora en la qualitat del servei d'ambulàncies, i la igualtat de formació professional del personal del mateix grup professional, té conseqüència immediata en l'expressa mobilitat funcional per a la prestació de serveis indistintament en les unitats de transport no assistit (TNA), suport vital bàsic (SVB) i suport vital avançat (SVA).

Els canvis de lloc de treball que es produïsquen es realitzaran en tot cas respectant la normativa general en matèria de modificació substancial de les condicions de treball.

Les empreses no podran condicionar la mobilitat funcional establida en el paràgraf anterior a qüestions ideològiques, de sexe, de religió, per raça, filiació política o sindical; igualment respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuais, que només posseiran les limitacions que, quant a la modalitat contractual, s'hagen establert legalment.

De la mateixa manera, les empreses no podran utilitzar esta ferramenta d'organització del treball com a mesura accessòria o substitutiva del règim disciplinari establert en el present conveni col·lectiu.

A més dels supòsits previstos en la llei, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per a aquells treballadors/es que, per patir algun tipus de malaltia que l'inhabilite per al desenvolupament del seu lloc de treball, sense que pugui, per qualsevol motiu, obtenir la incapacitat laboral, pugui ser acoblat a qualsevol altre lloc de treball dels existents en l'empresa. Per als dits casos serà necessari l'informe mèdic que declare si és apte o no per a realitzar els treballs específics de la seua categoria. El dit informe serà comunicat als representants legals, sempre que no hi haja oposició del treballador, i haurà d'incorporar-se al seu nou lloc en el termini improrrogable de tres dies.

De la mateixa manera, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per a aquells treballadors del grup professional del personal d'explo-tació que, havent sigut privats del permís de conduir per suspensió administrativa o penal d'este, o havent perdut la vigència del dit permís de conduir per pèrdua dels punts inherents a este, es veguen desposseïts de les aptituds tècniques i professionals per a exercir adequadament el seu lloc de treball.

El canvi de lloc no comportarà canvi de grup professional, i se'n conservarà el salari base i els complementos salarials de naturalesa personal durant els tres mesos següents a la seua incorporació. Transcorregut este temps, si persistix en el lloc de treball passarà a percebre les retribucions corresponents a esta categoria.

Article 17. Treballs de categoria professional superior

Quant a una millor organització, les empreses podran destinar els treballadors a realitzar comeses i tasques pròpies d'una categoria professional superior, del mateix grup professional.

La realització de funcions o tasques superiors que tinga el treballador, per un període de quatre mesos durant un any, o sis mesos durant dos anys, permetrà al treballador sol·licitar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a estes funcions i tasques desenvolupades, si a això no obsta el que disposa el conveni col·lectiu d'aplicació. La diferència salarial corresponent s'abonarà des del primer dia.

Article 18. Treballs de categoria professional inferior

Si per necessitats peremptòries o urgents de l'activitat l'empresa necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, i li haurà de mantindre, en tot cas, la retribució i la resta de drets inherents a la seua categoria professional, i ho comunicarà, quan corresponga, a la representació legal dels treballadors en l'empresa.

Article 19. Polivalència funcional

Existirà polivalència funcional quan un treballador exercisca un lloc de treball que comporte funcions i tasques pròpies de més d'una categoria professional.

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.

El Plan de mejora en la Calidad del Servicio de Ambulancias, y la igualdad de formación profesional del personal del mismo Grupo Profesional, tiene consecuencia inmediata la expresa movilidad funcional para la prestación de servicios indistintamente en las unidades de Transporte No Asistido (TNA), Soporte Vital Básico (SVB) y Soporte Vital Avanzado (SVA).

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 empresas no podrán 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 solo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

De igual forma, las Empresas no podrán utilizar esta herramienta de organización del trabajo como medida accesoria 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, las empresas podrán 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 período 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, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio colectivo de aplicación. 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, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, 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 estos casos, corresponderá otorgar al trabajador la categoría profesional i retribuciones les funcions de les quals siguen prevalents en relació amb les restants funcions complementàries concurrents en el seu lloc de treball, amb independència que pertanguen a categories professionals diferents de la seua.

Article 20. Promoció laboral i ascensos

Amb independència de la facultat de contractació de nous treballadors que, en tot cas, hauran d'efectuar les empreses, de conformitat amb el que estableix este conveni col·lectiu, s'estableix un doble sistema d'ascens professional dins de les empreses, a saber:

a) Per mitjà de lliure designació de la direcció de l'empresa.

b) Per concurs/oposició o avaluació objectiva de capacitats professionals i mèrits.

En àmbits inferiors de negociació col·lectiva s'especificarà quin sistema serà l'aplicable i, si en són diversos, per a quins grups professionals i categories es podrà utilitzar cada sistema.

Serà facultat de la representació dels treballadors rebre informació de les promocions i ascensos que s'efectuen en l'àmbit de la seua empresa, així com ser informats, amb caràcter previ, en cas de convocar-se, qualsevol concurs/oposició.

En el sistema de concurs/oposició i en l'avaluació objectiva, les empreses, en la confecció del sistema de còmput o puntuació, tindran en compte les circumstàncies objectives següents: antiguitat del treballador en l'empresa, titulació adequada i la seua puntuació, coneixement del lloc de treball al qual s'aspira, historial professional i valoració de la seua activitat professional per qui corresponga, exercici ocasional de funcions del grup o categoria en qüestió i la seua puntuació i proves a efectuar i la seua puntuació.

Les empreses que l'interessen podran substituir el concurs/oposició o l'avaluació objectiva per un sistema d'avaluació de capacitació professional continuada, seguida a partir dels oportuns cursos de formació contínua i ocupacional.

Es garantirà, en qualsevol cas, la igualtat d'oportunitat a l'accés als cursos de formació quan les empreses utilitzen el sistema d'avaluació continuada.

Les empreses no podran condicionar la promoció dels treballadors a qüestions ideològiques, de sexe, de religió, per raça, filiació política o sindical; igualment, respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuais, que només posseiran les limitacions que, quant a la modalitat contractual, s'hagen establert legalment.

Els llocs de treball que hagen de ser ocupats per personal l'exercici professional dels quals comporte funcions de comandament i d'especial confiança, en qualsevol nivell d'estructura organitzativa de les empreses, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació.

CAPÍTOL IV

Contractació

Secció primera Condicions d'ingrés

Article 21. Condicions generals d'ingrés del personal

En els centres de treball i establiments de nova creació, i en aquells en què s'amplien les instal·lacions i s'organitzen nous servicis, es cobriran els nous llocs de treball que es creen, per lliure contractació de les empreses, d'acord amb les normes del Conveni Col·lectiu General per a les Empreses de Transport en Ambulància, i els modes de contractació previstos en la llei.

La contractació de treballadors s'ajustarà a les normes legals generals existents sobre col·locació i ocupació, vigents en cada moment, i en les específiques que figuren a continuació, i les empreses es comprometen a la utilització dels distintes modes de contractació laboral previstos en la llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes.

Article 22. Període de prova

A totes les persones que se'ls aplique el present conveni se'ls presuposarà que estan contractades per temps indefinit, llevat que estiguen

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

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

a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.

b) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y, de ser varios, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar cada sistema.

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 concurso/oposición y en la evaluación objetiva, las empresas, 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.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición o 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.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiació 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 solo 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.

CAPÍTULO IV

Contratación

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 las empresas, de acuerdo con las normas del Convenio Colectivo General para las Empresas de Transporte en Ambulancia, y los modos de contratación previstos en la ley.

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

subjectes a una relació temporal per haver pactat amb l'empresa alguna modalitat de contracte laboral d'esta naturalesa.

Així, tot ingrés laboral es considerarà efectuat a títol de prova, d'acord amb l'escala màxima següent, corresponent a la classificació del personal efectuada en distints grups professionals:

- Personal superior i tècnic, sis mesos.
- Personal administratiu i d'explotació, 2 mesos, en contractes de duració igual o superior a un any, i per a contractes de duració inferior, serà d'un mes.

Article 23. Del contracte de treball

Els contractes de treball, siga quina siga la seua modalitat, hauran de formalitzar-se per escrit, en model oficial si n'hi ha, i cada una de les parts firmants es quedarà un exemplar, de conformitat amb la legislació vigent.

Aquells treballadors, el termini o terme màxim dels quals establir per la modalitat del contracte formalitzat haja transcorregut o s'haja esgotat i continuen desenrotllant les seues activitats laborals sense interrupció en la mateixa empresa i lloc de treball, adquiriran automàticament la condició de fixos en l'empresa, subjectes a relació laboral indefinida, llevat que la concatenació de contractes temporals estiga permesa per la llei.

Aspectes generals informadors del contracte de treball

Serán aplicables a totes les modalitats contractuales, tant fixes o indefinides com temporals, les consideracions següents:

a) Les condicions salarials i laborals que s'establixen en este conveni col·lectiu es referixen a relacions laborals amb la jornada completa establida, per la qual cosa s'aplicaran proporcionalment en funció de la jornada efectiva que s'execute i de la modalitat contractual establida amb cada treballador.

b) Tots els treballadors disfrutaran de les mateixes llicències i/o permisos, vacances retribuïdes, descansos entre jornades, opcions formatives i la resta de condicions laborals establides amb caràcter general en el Conveni Col·lectiu General del Sector i en este conveni col·lectiu, sempre que siguen compatibles amb la naturalesa del seu contracte, en proporció al temps que estiguen treballant en l'empresa.

c) Els treballadors contractats a temps complet o jornada parcial que desitgen fer una novació del seu contracte de treball i transformar-lo a temps parcial o jornada completa, respectivament, podran fer-ho de comú acord amb l'empresa, i hi establiran les noves condicions laborals. No es considerarà novació de contracte la reducció de la jornada per guarda legal.

Article 24. Subrogació del contracte amb l'Administració

Quan una empresa perda l'adjudicació dels servicis concertats per mitjà de concurs públic de gestió de servicis públics, per resolució o terminació del contracte amb l'Administració, o terminació de contracte amb entitats privades, i no decidisca assumir la plantilla conforme a l'apartat E), la nova empresa adjudicatària o contractista estarà obligada a subrogar-se en els contractes laborals dels treballadors que presten eixe servici, respectant en tot cas la modalitat de contractació d'estos, i els drets i obligacions que hagen disfrutat en els set mesos anteriors a l'adjudicació en l'empresa substituïda, sempre que estos provinguin de pactes i acords lícits sobre els quals se'ls haja informat junt amb la documentació pertinent.

A) La dita subrogació de personal es produirà únicament i exclusivament respecte als treballadors següents:

1. Treballadors en actiu, amb una antiguitat mínima en el servici objecte del contracte dels últims set mesos anteriors a la data en què l'adjudicació del contracte es produïska, siga quina siga la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de set mesos, hagen treballat en una altra activitat. Es recomana la utilització del contracte d'obra i servici per a cobrir les necessitats de contractació del període exempt de l'obligació de subrogar, excepte per als casos en què corresponga el contracte d'interinitat.

2. Treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, que en el moment de l'adjudicació de l'activitat tinguen una antiguitat mínima de set mesos en esta i es troben malalts, accidentats, en excedència, vacances, permís, descans setmanal i descans maternal.

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.

Aspectes 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

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato 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 siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos 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 siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo 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 siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal y descanso maternal.

3. Treballadors de nou ingrés que per exigències del client s'hagen incorporat a l'activitat com a conseqüència d'una ampliació, en els set mesos anteriors a la nova adjudicació d'aquella.

4. Treballadors amb contracte d'interinitat que substituïsquen algun dels treballadors mencionats en l'apartat 2, amb independència de la seua antiguitat i mentres dure el seu contracte.

5. Treballadors que substituïsquen altres que es jubilen, havent complit seixanta-quatre anys dins dels set últims mesos anteriors a l'adjudicació de l'activitat i hi tinguen una antiguitat mínima dels set mesos anteriors a la jubilació, en els termes i condicions del Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol.

6. No obstant això, queden exclosos de l'aplicació de la present clàusula de subrogació aquells empleats que siguen directius de la seua empresa, així com aquells units per vincles de consanguinitat i afinitat, llevat que acrediten l'existència de relació contractual.

B) Tots els supòsits anteriorment previstos hauran de ser acreditats fefaentment i documentalment per l'empresa cessant a l'adjudicatària, als seus treballadors, i als representants d'estos, per mitjà dels documents que es detallen en l'apartat I, en el termini de 15 dies hàbils, comptats des que l'empresa adjudicatària li ho requerisca fefaentment a l'empresa cessionària, sempre que es tracte de documents que ja s'hagen emés o que s'hagen d'haver emés.

Als efectes de l'acreditació entre l'empresa cessant i l'empresa adjudicatària s'aclarix que es consideraran mitjans fefaents de comunicació els següents: enviament de la documentació per conducte notarial per mitjà de burofax, telegrama o mètode equivalent que deixe constància del contingut.

C) Els treballadors que no hagen disfrutat de les seues vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les disfrutaran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que hi corresponga, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'empresa cessant, que haurà d'efectuar-lo en la corresponent liquidació.

D) L'aplicació d'este article serà de compliment obligatori per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador. No obstant això, per acord mutu de la cessant i el treballador, este podrà romandre en l'antiga empresa adjudicatària. En este cas, la cessant no podrà cedir cap altre treballador que no preste el seu treball en l'activitat objecte del contracte, si la cessionària no ho accepta.

E) En el cas que la comunicació no es produïska en l'indefectible termini marcat s'entendrà que l'empresa opta per l'assumpció del dit personal laboral, i ocorrerà el mateix per a aquelles dades i/o relació de personal que es comuniquen després del termini establert.

F) La subrogació efectiva es produirà en el moment en què la nova adjudicatària comence a prestar serveis, i no abans, i la relació laboral anterior a este moment serà de l'exclusiva responsabilitat de la cessant.

G) L'empresa cessant respondrà de les conseqüències derivades de la falsedat o inexactitud manifesta que la informació facilitada puga produir a l'empresa adjudicatària, sense perjudici de la reversió a esta dels treballadors indegudament subrogats.

H) Els membres de comitè d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals podran optar, en tot cas, entre romandre en la seua empresa o subrogar-se en l'empresa adjudicatària, excepte en el supòsit que haja sigut contractat expressament per obra o servei determinat per al centre afectat per la subrogació, o que la subrogació afecte la totalitat dels treballadors.

I) L'empresa cessant haurà de facilitar a la nova adjudicatària els documents següents:

- Certificació en què hauran de constar els treballadors afectats per la subrogació, amb noms i cognoms, data de naixement, estat civil, document nacional d'identitat, número d'afiliació a la Seguretat Social, nombre de fills, naturalesa dels contractes de treball i categoria professional (segons la classificació d'este conveni.)

- Original o fotocòpia compulsada dels set últims rebuts de salaris dels treballadors afectats.

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 aquella.

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 documentalment per la empresa cesante a la adjudicatària, a sus trabajadores, y a los representantes de estos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicatària 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 adjudicatària 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 adjudicatària del servicio, que solo 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 adjudicatària y trabajador. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicatària. 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 comunicació 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 comuniquen con posterioridad al plazo establecido.

f) La subrogació efectiva se produirà en el momento en el que la nueva adjudicatària comence 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 adjudicatària, 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 adjudicatària, 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 adjudicatària 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 siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

• Fotocòpia compulsada dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels set últims mesos, o els corresponents documents o suports que legalment el substituïsquen.

• Relació de personal, especificant: nom i cognoms, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data del gaudi de les seues vacances. Si el treballador és representant legal dels treballadors, s'especificarà el període de mandat d'este.

• Fotocòpia compulsada dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

• Original o fotocòpia compulsada dels títols habilitants per a l'exercici del seu lloc laboral.

• Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador afectat, en què es faça constar que este ha rebut de l'empresa cessant la seua liquidació de parts proporcionals, i no ha de quedar pendent cap quantitat.

Estos documents hauran d'estar en poder de la nova adjudicatària de forma fefaent, en el termini de 15 dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària li ho requerisca fefaentment a l'empresa cessionària, o des del moment que s'emeten o s'hagen d'haver emés.

No faran falta les compulses, si l'empresa adjudicatària accepta expressament la validesa de les còpies degudament segellades i firmades per l'empresa ixent. A este efecte, l'empresa adjudicatària designarà una persona encarregada de la verificació d'originals i còpies. Si l'empresa adjudicatària, posteriorment, reclama l'aportació de les còpies compulsades, l'empresa ixent, disposarà, a partir d'aquell moment, del termini dels 15 dies per a presentar-les.

Amb el mateix sentit de simplificació del procés i amb els mateixos requisits d'acceptació i comprovació, l'entrega dels rebuts salarials podrà ser substituïda per l'entrega de llistes resum dels mateixos períodes a acreditar en els quals figuren les mateixes dades de la nòmina.

J) L'empresa adjudicatària haurà d'indemnitzar l'empresa cessant, pels gastos de formació del personal, realitzats durant el contracte extingit i que siguen degudament acreditats quan estiguen relacionats amb l'acreditació o titulació professional exigida per l'Administració per a la prestació del servici.

Secció segona Tipus de contracte de treball

Article 25. Contractes formatius

En compliment del que disposa l'article 27 del Conveni Col·lectiu General, s'estableix el compromís entre les parts per a la conversió d'este tipus de contractes en altres indefinits, com a mesura que contribuïska a facilitar la inserció laboral dels que han subscrit este tipus de contracte en el mercat de treball:

a) El contracte de treball en pràctiques, tipificat en l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, podrà concertar-se amb aquells treballadors que estiguen en possessió de títol universitari mitjà, ATS i llicenciats o de Formació Professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels quatre anys o sis anys quan el contracte es concerta amb un treballador discapacitat immediatament següents a la finalització dels estudis, sempre que la titulació estiga relacionada amb les tasques que es realitzen.

a.1) La suspensió del contracte de treball en pràctiques per incapacitat temporal, la duració de la qual siga igual o superior a trenta dies, interromprà el seu temps de duració pactat excepte acord exprés en contra o per pèrdua de bonificacions per part de l'empresa contractant.

a.2) Quan el contracte en pràctiques es concerta amb una duració inferior a dos anys, les parts podran prorrogar per períodes de sis mesos la dita duració, sense que se supere, en cap cas, l'esmentat període màxim de dos anys.

a.3) El salari dels treballadors contractats sota la modalitat de pràctiques serà, com a mínim, el 60 per cent de l'establert en este conveni col·lectiu per a la categoria professional de què es tracte, sense que en cap cas pugua ser inferior al 75 per cent de l'establert en el Conveni Col·lectiu General del Sector per a la categoria professional de què es

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

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

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

• Original o 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 este 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 artículo 27 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:

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

a.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de seis meses dicha duración, sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años.

a.3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 por ciento del establecido en este Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 75 por ciento del establecido en el Convenio Colectivo General del Sector para la categoría profesional que

tracte, durant el primer any, i el 75 per cent de l'establert en este present conveni col·lectiu sense que en cap cas puga ser inferior al 85 per cent de l'establert en el Conveni Col·lectiu General del Sector per a la categoria professional de què es tracte, en el segon, sempre que es tracte de contractes a temps complet. En cas contrari, percebran un salari proporcional a la jornada contractada.

a.4) Es podran concertar contractes en pràctiques dins del grup professional superior, tècnic, informàtic i de l'administratiu, excloent-ne en este cas l'auxiliar administratiu, l'aspirant administratiu, el telefonista i l'ordenança.

b) El contracte de formació regulat en l'article 11 del text refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors té com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

b.1) Es podrà formalitzar amb persones majors de setze anys i menors de vint-i-un que no tinguen la titulació requerida per a contractar en pràctiques. El límit màxim d'edat serà de vint-i-dos anys per als titulats en grau mitjà de Formació Professional i vint-i-quatre anys per a la resta de titulacions quan el contracte es concerte amb desempleats que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis. Esta limitació d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerte amb desempleats inclosos en alguns dels següents col·lectius:

- Discapacitats.
- Treballadors estrangers, durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, llevat que s'acrediten la formació i experiència necessàries per a l'exercici del lloc de treball.
- Aquells que porten més de tres anys sense activitat laboral.
- Els que es troben en situació d'exclusió social.

b.2) El temps dedicat a formació teòrica del treballador no serà inferior al 15 per cent de la jornada laboral màxima prevista en este conveni col·lectiu, i es podrà concentrar al llarg de la duració total del contracte, sempre que no s'hagen esgotat els tres anys. La mencionada formació teòrica no serà exigible quan el treballador acredite que posseïx o està en condicions de posseir immediatament el Certificat de Professionalitat Ocupacional regulat pel Reial Decret 797/1995, de 19 de maig, d'acord amb el lloc de treball a què aspira.

Quan les empreses incomplisquen en la seua totalitat les seues obligacions en matèria de formació teòrica, el contracte per a la formació es presumirà subscrit en frau de llei, de conformitat amb el que estableix l'article 11.2 del text refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

b.3) Finalitzat el període de formació, l'empresa haurà d'estendre a favor del treballador un certificat en què conste la duració d'este i el nivell de formació teòrica i pràctica adquirida. Si el treballador continua efectuant treballs en l'empresa, se'l promocionarà a la categoria professional l'aprenentatge de la qual haja realitzat i percebrà el salari corresponent fixat per conveni col·lectiu.

El treballador podrà sol·licitar de l'administració competent que, amb les proves necessàries prèvies, li expedisca el corresponent certificat de professionalitat.

b.4) El salari que haurà de percebre este personal, referit a un temps de treball efectiu equivalent al 85 per cent de la jornada màxima prevista en conveni col·lectiu, no podrà ser inferior al 85 per cent dels conceptes salarials del Conveni Col·lectiu General del Sector, amb independència del temps de duració de prestació de servicis, que en cap cas superarà els dos anys de duració.

Les empreses es comprometen que almenys el 25 % dels treballadors contractats en esta modalitat passaran a ser indefinits.

Article 26. Contracte a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial, tipificat en l'article 12 del text refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, és aquell que es concerta per a prestar servicis durant un nombre d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com a habitual.

Podrà concertar-se tant per temps indefinit com per duració determinada, en els supòsits en què legalment es permeta la utilització d'esta modalitat de contracte.

S'entendrà per contracte a temps parcial aquell subscrit amb el treballador, la jornada del qual siga inferior a la prevista en el present conveni.

se trate, durante el primer año; y el 75 por ciento del establecido en este presente Convenio Colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85 por ciento del establecido en el Convenio Colectivo General del Sector para la categoría profesional que se trate, en el segundo, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del Grupo profesional Superior, Técnico, Informático y del Administrativo, excluidos en este caso el auxiliar administrativo, el aspirante administrativo, el telefonista y el ordenanza.

b) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b.1) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. El límite máximo de edad será de veintidós años para los titulados en grado medio de formación profesional y veinticuatro años para el resto de titulaciones cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. Esta limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en algunos de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio colectivo.

El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b.4) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85 por ciento de la jornada máxima prevista en Convenio colectivo, no podrá ser inferior al 85 por ciento de los conceptos salariales del Convenio Colectivo General del Sector, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios, que en ningún caso superará os dos años de duración.

Las Empresas se comprometen a que al menos el 25 % de los trabajadores contratados en esta modalidad, pasarán a ser indefinidos.

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 concerta 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.

En la seua formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies pels mateixos períodes, pel qual es contracta el treballador, així com el salari corresponent, que estarà en funció de les hores realitzades en comparació amb la jornada habitual i completa que s'efectue en el centre de treball o establiment, i serà proporcional a l'establiment en el conveni col·lectiu per a la categoria professional de què es tracte.

En el cas que l'empresa i el treballador pacten fer hores complementàries en aquells contractes a temps parcial de caràcter indefinit, ho faran de conformitat amb els límits i condicions establerts en els articles 34, 36, i 37 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

El pacte haurà de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no podrà ser superior al 15 % de la jornada establida en el contracte. Estes hores es retribuiran com si foren hores ordinàries.

Article 27. Contractes de duració determinada

1. Els treballadors que en un període de trenta mesos hagen estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

No és aplicable als contractes formatius, de relleu i interinitat.

2. Contractes de duració determinada:

a) El contracte eventual regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors.

a.1) La duració màxima d'este contracte serà de 12 mesos dins d'un període de 18 i, en cas de concertar-se per un termini inferior, podrà ser prorrogat mitjançant un acord de les parts, per una sola vegada, sense que en cap cas puguen superar-se els mencionats dotze mesos com a límit màxim acumulat.

Els treballadors amb contracte eventual percebran al seu terme la indemnització determinada en l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors.

a.2) Es podrà concertar el dit contracte per a atendre les vacances del mateix personal, exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda de servicis encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa.

b) El contracte d'interinitat regulat en l'article 15.1.c) de l'Estatut dels Treballadors permetrà substituir treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, en els supòsits previstos en els articles 37, 38, 40, 45 i 46 del dit estatut.

b.1) La seua duració estarà determinada per la incorporació de la persona substituïda, que haurà de ser expressament i necessàriament identificada en el moment de la concertació del contracte. La permanència del substituït una vegada reincorporat el treballador substituït, suposarà la transformació del contracte temporal en indefinit.

c) Contracte per obra o servicis determinats. Als efectes del que preveu l'article 15.1.a) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, a més dels continguts o objectes d'este tipus contractual, de caràcter general, s'identifiquen com a tasques o servicis amb substantivitat pròpia i suficient, dins de l'activitat de les empreses d'este sector que poden ser cobertes amb esta modalitat contractual, els següents:

c.1) Temporades d'esdeveniments esportius, congressos, festes, fires, exposicions, promocions, servicis preventius, reforços estacionals (campanyes de grip, etc.) reforços de plantilla en zones de platja o turístiques, i qualsevol activitat extraordinària que necessite l'augment temporal de la plantilla.

c.2) Contractes amb les administracions, sempre que no estiga emparat per les clàusules de subrogació la continuació del treballador en la nova adjudicatària.

c.3) Activitats de caràcter temporal o estacional derivades de contractes amb les administracions.

Secció tercera
Extinció del contracte de treball

Article 28. Extinció del contracte de treball

Les causes, formes, procediments i efectes tant de les suspensions com de les extincions col·lectives de contractes de treball són les esta-

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador así como 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.

En el caso que la empresa y el trabajador pacten hacer horas complementarias en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto habrá de fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15 % de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

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 puesto de trabajo con la misma empresa, 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 servicis 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 servicis 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, servicis preventivos, refuerzos estacionales (campañes 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
Extinció del contrato de trabajo

Artículo 28. Extinció del contrato de trabajo

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las

blides en la legislació vigent, o per acord entre treballadors d'un establiment o empresa i la seua direcció.

Quant a l'extinció individual del contracte de treball per voluntat del treballador, s'establirà que qui desitge cessar voluntàriament en el servei a l'empresa estarà obligat a informar-la per escrit i complint els terminis mínims de preavis següents:

Personal superior, tècnic i administratiu: un mes natural.

Reste de personal: Quinze dies.

L'incompliment per part del treballador de la dita obligació de preavis amb la suficient antelació donarà dret que se li detraiga de la liquidació final l'import del salari real d'un dia per cada dia de retard en el preavis, més el seu equivalent en parts proporcionals.

Si el treballador complix el preavis estipulat i l'empresa no li fa entrega o abona la pertinent liquidació final per tot l'últim dia de treball i això no és a causa del rebuig injustificat d'esta per part del treballador, este tindrà dret que se li aplique a l'import de la liquidació final, a partir del dit dia l'interés per mora que legalment estiga establert.

En cas d'extinció del contracte de treball per expiració del termini contret, l'empresa s'obligarà, en contractes de modalitat temporal la duració dels quals supere els dotze mesos consecutius, a preavisar el treballador de la dita decisió, almenys, amb quinze dies naturals d'antelació. Si no complix este preavis o ho fa de manera parcial, amb la liquidació final s'abonarà al treballador l'import d'un dia de salari per cada dia de termini incomplert, amb el màxim de quinze dies de salari.

Tindran dret a la reserva del lloc de treball els contractes de treball suspesos per les causes següents:

– Maternitat: la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es disfrutaran de manera ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, esta podrà optar que el pare disfrute d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

– Adopció o acolliment de menors de sis anys, o de majors d'esta edat quan es tracte de menors discapacitats, o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provindre de l'estranger tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades per servicis socials competents: la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constituïx l'adopció. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió podrà disfrutar-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

Quant a la suspensió del contracte de treball per gaudi del permís de paternitat, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V Formació professional

Article 29. Mesures per al foment de la formació professional en l'empresa

1. A fi d'afavorir la professionalització dels treballadors i la millora permanent de la formació professional en el sector, les parts consideren que esta ha d'orientar-se a:

establecidas en la legislación vigente, o por acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su dirección.

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, este 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.

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 ininterrompida, 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, esta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrompida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectivitat la incorporació al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensió.

– Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, 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 ininterrompidas, 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 período 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 padre trabajen, el período 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 artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V Formación 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) Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors.

b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.

c) Adaptar-se als canvis motivats tant per processos d'innovació tecnològica, com per noves formes d'organització de treball.

2. Atesa la seua transcendència per al model de relacions laborals a què respon este conveni, la política formativa en el sector s'acomodarà als criteris següents:

a) Professionalització i desenvolupament dels recursos humans, de manera que se satisfacen les necessitats de formació professional dels treballadors en el si de les empreses i es facilite el seu accés a unes millors qualificacions.

b) Plena universalització de l'acció formativa, que es projectarà al personal en tots els nivells.

c) Impuls de la formació professional com a responsabilitat dels agents socials, en l'enteniment que interessa tant a l'empresa com al treballador, i que no pot fer-se al marge dels seus protagonistes.

d) Enteniment recíproc de la doble dimensió de la formació professional com a dret i com deure.

e) Connexió entre el disseny de les accions formatives i les necessitats de qualificació professional.

f) Valoració com a factor estratègic per a la competitivitat de les empreses i com a variable estructural condicionant en alt grau de qual-sevol estratègia de creixement.

g) Assumpció de la política formativa com a aspecte fonamental de la flexibilitat interna de les empreses que possibilita l'adaptabilitat dels recursos humans als nous processos productius, i fa operativa la mobilitat funcional.

h) Continuitat, a fi d'impulsar el permanent desenvolupament de les qualificacions professionals.

i) Consideració de la formació, a través de l'organització i participació en cursos, activitats i programes, com a afavoridora de la promoció del personal i element referencial, en els termes que s'assenyalen en els articles corresponents del present conveni, als efectes del sistema de classificació professional i de l'estructura retributiva.

Article 30. Temps de formació

1. El temps de formació vinculada al lloc de treball per cada treballador serà d'un mínim de 20 hores dins del còmput anual de jornada.

2. Es garanteix la universalitat en l'accés a esta i que no es produïska cap tipus de discriminació, en especial, per raó de gènere, edat i nivell professional.

Este temps de formació es destinarà a la realització d'accions formatives d'interés per a l'exercici professional encomanat o que puga encomanar-se, així com de la projecció de la carrera professional dels empleats.

3. Estes hores podran ser acumulades durant un període de fins a tres anys en aquells casos en què, per necessitats organitzatives o funcionals, no siguen utilitzades anualment. Així mateix, en l'organització de les activitats formatives, es procurarà tindre en compte les circumstàncies concurrents en els treballadors.

Article 31. Finançament

El finançament de les accions formatives es farà preferentment amb càrrec a les diverses vies de finançament previstes en la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació, així com altres possibles vies de finançament que es desenvolupen a este efecte.

A través de la Comissió Paritària Sectorial, es procurarà, en la mesura que siga possible, la reversió al sector de la fracció de quota de formació professional que d'acord amb la legislació puga dedicar-se a formació professional en el sector, a fi d'aconseguir una àmplia reinversió.

Les organitzacions firmants del present conveni, podran, conjuntament o separatament, assumir l'encàrrec que des del present conveni s'hi realitza per a desenvolupar la iniciativa de posada en marxa dels oportuns plans de formació en els seus respectius àmbits d'actuació, en els termes de la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació i de les convocatòries que la despleguen.

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 transcendencia 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 las Empresas 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 las empresas 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.

A través de la Comisión Paritaria Sectorial, se procurará en la medida de lo posible la reversión al Sector de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación profesional en el Sector, a fin de alcanzar una amplia reinversión.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán, conjunta o separadamente, asumir el encargo que desde el presente Convenio se realiza a las mismas para desarrollar la iniciativa de puesta en marcha de los oportunos planes de formación en sus respectivos ámbitos de actuación, en los términos de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo y de las convocatorias que la desarrollen.

Sense perjudi del que s'ha dit més amunt, en l'àmbit d'empresa podrà establir-se l'aplicació de recursos propis addicionals amb caràcter complementari, en funció de les seues necessitats i característiques.

Article 32. Comissió Paritària Sectorial de Formació

1. Per a entendre de totes les qüestions que es plantegen sobre formació professional en l'àmbit del sector, i per a donar resposta a les previsions de la legislació vigent en matèria de formació professional per a l'ocupació i desenvolupar les competències que es deriven per a esta de la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació, es crea la Comissió Paritària Sectorial de Formació.

La Comissió de Formació, amb capacitat per a desenvolupar les seues competències en els àmbits que corresponga i davant dels organismes competents que corresponguen, assumirà, entre altres, les funcions següents, i assumirà també les necessàries per a l'adaptació de la normativa general sobre formació professional al sector del transport sanitari:

a) Vetlar pel compliment dels acords de formació professional per a l'ocupació i de la normativa sobre la matèria en l'àmbit del present conveni, per a una adaptació més adequada al sector.

b) Establir els criteris orientatius i de prioritat per a l'oferta formativa sectorial i per a la realització de les mesures complementàries i d'acompanyament a la formació referides a l'àmbit sectorial del conveni.

c) Proposar la realització i, si és el cas, participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial, i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional i centres de referència nacional corresponents a l'àmbit del sector.

d) Conèixer i promoure l'aplicació del sistema de formació professional per a l'ocupació en el sector, i realitzar el seguiment i avaluació de les accions empreses a fi de contrastar orientacions, promoure altres iniciatives i actualitzar, si és el cas, els objectius de la formació sectorial.

e) Assumir les competències de mediació que li atribueix la normativa sobre formació professional per a l'ocupació, en els supòsits de discrepància entre empresa i representació legal dels treballadors respecte de les accions formatives bonificades amb càrrec al sistema, en els termes de l'esmentada normativa.

f) Qualsevol altres que li siguen atribuïdes per la normativa reguladora de la formació professional per a l'ocupació.

2. Una vegada finalitzada la vigència de l'acord de formació professional per a l'ocupació, la Comissió Paritària Sectorial de Formació continuarà desenvolupant les funcions i competències relacionades en l'apartat anterior, en especial les que li atribuisca la legislació vigent en matèria de formació professional per a l'ocupació.

3. La Comissió Paritària Sectorial aprovarà el seu reglament de funcionament, i l'adaptarà a les previsions del present conveni i a la normativa en vigor sobre la matèria.

Article 33. Acció formativa en les empreses

1. Sense perjudi d'allò que s'ha disposat amb caràcter sectorial en els articles precedents, les empreses, abans d'implantar un pla de formació, hauran de complir el que preveu l'article 64.1, apartat 4t,c) de l'Estatut dels Treballadors, relatiu a les competències de la representació legal dels treballadors en esta matèria.

Amb este fi, es tindrà en compte que en un pla de formació d'empresa es preveuran els punts següents que les empreses hauran de facilitar amb caràcter previ a la representació legal dels treballadors:

- Objectius i contingut de les accions formatives a desenvolupar.
- Criteris de selecció i col·lectiu afectat.
- Calendari d'execució.
- Mitjans pedagògics i llocs d'impartició de les accions formatives.
- Cost estimat de les accions formatives.
- Memòria dels cursos de formació impartits, una vegada realitzades les accions formatives.

2. En els supòsits d'accions formatives que les empreses financen amb càrrec al seu crèdit per a la formació contínua a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, d'acord amb la normativa que regula este sistema de finançament, seran aplicables a este efecte les previsions contingudes en esta i concordants sobre la matèria.

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 Sectorial de Formación

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del Sector, 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 Sectorial 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, para su más adecuada adaptación al Sector.

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 el Sector, 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 Sectorial 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 Sectorial 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 las empresas

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el art. 64.1, ap. 4.º,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 las Empresas financien 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 supòsits especials, quan per la dimensió de l'empresa o la complexitat de les accions formatives es faça necessari la representació legal dels treballadors per a afavorir la interlocució en esta matèria, podrà encomanar a algun dels seus membres l'exercici de cometes pròpies relacionats amb la formació professional.

4. En l'àmbit de l'empresa podrà pactar-se la constitució d'una comissió mixta de formació entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, amb la composició, competències i normes de funcionament que les parts acorden.

5. Tots els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tenen dret que les empreses els faciliten, en la mesura que siga possible i sense que es condicione la prestació del servei, la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals oficials, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, en relació amb l'activitat del sector.

En concret, per a l'obtenció del permís de conduir BTP pel portalliteres i, en general, per al títol de Graduat Escolar, de Formació Professional de primer i segon grau, de diplomatures o llicenciatures universitàries, els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tindran dret:

a) A permisos retribuïts per a assistir a exàmens.

b) A disfrutar del període vacacional, de manera continuada o partida, acordant-ho amb la direcció de l'empresa, per a poder preparar exàmens finals, proves d'aptitud, etc., i sempre que això permeta el normal exercici de l'activitat en el centre de treball o establiment.

c) A triar, en el supòsit de ser possible i treballar-se a torns en el centre de treball o establiment, aquell que siga més adequat per a l'assistència a cursos formatius, sempre que s'haja acreditat suficientment davant de la direcció i no es condicione la realització del treball.

En tots els casos, els treballadors hauran d'acreditar, per mitjà de l'entrega dels justificants de matriculació i assistència, l'efectiva realització dels cursos d'estudi, formació i reciclatge per a tindre dret a estos beneficis.

d) En el cas del personal de moviment (conductors, ajudant de conductor portalliteres, i portalliteres), amb l'objecte de facilitar l'accés a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei, i tenint en compte que no és una formació necessària per a l'exercici del lloc de treball, sinó una exigència administrativa sobre la formació personal i particular dels treballadors i treballadores, es fa necessari regular els aspectes relatius a la distribució de les càrregues i costos de la dita formació tant en qüestió d'hores lectives com finançament. En este sentit:

d.1) Les empreses finançaran amb càrrec prioritari al seu crèdit per a la formació contínua a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, d'acord amb la normativa que regula este sistema de finançament, i posteriorment amb càrrec als seus fons privats, si no és suficient el dit crèdit, les accions formatives que es programen anualment per a facilitar l'actualització professional del personal que necessita accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei i així ho sol·liciten, sempre que les dites accions formatives siguen organitzades per les mateixes empreses.

d.2) La formació impartida exclusivament per al fi que es defineix en el present punt quedarà exclosa del còmput anual de la jornada de treball.

d.3) L'esforç de les entitats empresarials a facilitar i finançar les accions formatives definides en el present punt d), exigixen una coresponsabilitat per part dels treballadors i treballadores que s'acullen a estes tant en el compromís d'aprofitament formatiu, com en el de manteniment en el lloc de treball. En conseqüència, els treballadors i treballadores que s'acullen a les mateixes accions formatives detallades en este punt, finalitzades estes, sempre que superen les 50 hores lectives, abandonen l'empresa en un termini de dotze mesos, estaran obligats a indemnitzar l'empresa en la quantia de 500 euros i en la forma assenyada en l'article 28 del present conveni col·lectiu.

6. Les organitzacions empresarials, sindicals i empreses adaptaran els seus plans de formació als continguts de la qualificació professional de tècnic en transport sanitari (BOE 59, de 9 de març de 2004) o al seu desglossament modular, a fi que tots els treballadors del sector

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 las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del permiso de conducir BTP 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) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, 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 coresponsabilidad 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. Las Organizaciones Empresariales, Sindicales y Empresas adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario (B.O.E. núm. 59 de 9 de marzo de 2004) o a su desglose modular, a fin de que todos los trabaja-

aconseguisquen esta qualificació, independentment de l'exigida en cada comunitat.

7. Si els treballadors sol·liciten, a l'empara de l'article 46, llicències sense retribució per a assistir a cursos, conferències o seminaris, no relacionats directament amb l'activitat ni amb la seua específica formació acadèmica, professional o ofici, correspondrà a la direcció de les empreses la decisió de facilitar la seua assistència en funció de l'activitat empresarial i si la seua absència la condiona.

CAPÍTOL VI *Mobilitat geogràfica*

Article 34. Mobilitat geogràfica

1. El trasllat de treballadors que no hagen sigut contractats específicament per a prestar els seus servicis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquen, o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

S'entendrà que concorren les causes a què es referix este article quan l'adopció de les mesures proposades contribueisca a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seua efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per gastos, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de vint dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant els gastos propis com els dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguen entre les parts, que mai serà inferior als límits mínims establits en els convenis col·lectius.

Sense perjudi de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostre disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en este últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als lindars que s'hi assenyalen, sense que concórreguen causes noves que justifiquen esta actuació, estos nous trasllats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

2. El trasllat a què es referix l'apartat anterior haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una duració no inferior a quinze dies, quan afecte la totalitat del centre de treball, sempre que este ocupe més de cinc treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies comprenga un nombre de treballadors d'almenys:

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupen tres-cents o més treballadors.

El dit període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seua conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de

dors del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad.

7. Si los trabajadores 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 las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiona.

CAPÍTULO VI *Movilidad geográfica*

Artículo 34. Movilidad geográfica

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con 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 convingan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

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 este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenga 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 comitè o comitès de empresa, de los delegados de personal,

representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors la seua decisió sobre el trasllat, que es regirà amb caràcter general pel que disposa l'apartat 1 d'este article.

No obstant el que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, a la vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura així ho justifiquen, podrà ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es referix l'apartat 1 d'este article i la consegüent paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap cas, podrà ser superior a sis mesos.

Contra les decisions a què es referix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudi de l'acció individual prevista en l'apartat 1 d'este article. La interposició del conflicte paralitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seua resolució.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjudi del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció prevista en el paràgraf 4t, apartat 1, d'este article.

3. Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat, si n'hi ha lloc de treball.

4. Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigisquen que estos residisquen en una població diferent de la de su domicili habitual, i abonarà, a més dels salaris, els gastos de viatge i les dietes.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seua efectivitat, que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en el cas de desplaçaments de duració superior a tres mesos; en este últim supòsit, el treballador tindrà dret a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, els gastos dels quals aniran a càrrec de l'empresari.

Contra l'orde de desplaçament, sense perjudi de la seua executivitat, el treballador podrà recórrer en els mateixos termes previstos en l'apartat 1 d'este article per als trasllats.

Els desplaçaments la duració dels quals, en un període de tres anys, excedisca dotze mesos tindran, amb caràcter general, el tractament previst en esta llei per als trasllats.

5. Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball a què es referix este article.

CAPÍTOL VII *Retribucions*

Secció primera Conceptes i estructura salarial

Article 35. El salari: el seu abonament i la seua acreditació

El salari, llevat que s'indique una altra cosa per contracte de treball, correspondrà sempre a una dedicació del treballador per una activitat productiva normal i dins de la jornada laboral ordinària establida. Per tant, qui no realitze la jornada prevista en este conveni col·lectiu, de manera injustificada, percebrà el salari proporcionalment a la jornada real i efectiva que desenvollop.

El salari serà abonat per mesos vençuts, l'últim dia hàbil o a tot tardar dins dels cinc primers dies del mes següent. Les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec del treballador seran satisfetes per este, i serà nul tot pacte en contra.

El personal podrà percebre bestretes a compte del salari meritat pel treball realitzat abans de que arribe el dia assenyalat per al seu pagament. En cap cas esta bestreta podrà ser d'un import superior al del salari net a percebre quan corresponga.

El salari anirà necessàriament documentat en un full de nòmina o percepcions que s'entregarà al treballador, individualment i com a justificant del pagament realitzat.

El dit rebut, que s'ajustarà al model oficial del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, llevat que per acord entre l'empresa i els represen-

en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

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.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

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 párr. 4.º 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. 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 cinco 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 y Asuntos Sociales, salvo que por acuerdo entre empresa y

tants legals dels treballadors s'haja establert un altre model, continuarà, amb la deguda claredat i separació, els diferents conceptes retributius que componen el salari del treballador, així com les deduccions que corresponen, que podrà incloure la part proporcional de les pagues extres si s'acorda expressament.

Article 36. Estructura del salari

En l'estructura del salari es distingiran el salari base i els complements del salari.

Es consideraran complements salarials les quantitats que, si és el cas, hagen d'afegir-se al salari base, fixades en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball realitzat o a la situació i/o resultats de l'empresa.

Els complements salarials hauran de quedar inclosos, necessàriament, en alguna o algunes de les modalitats següents:

De lloc de treball. Comprendran aquells complements que ha de percebre, si és el cas, el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de realitzar la seua activitat professional, que comporte conceptualment diferent del que seria la retribució per la seua classificació professional. Estos complements són d'índole funcional i la seua percepció depèn exclusivament de l'exercici professional en el lloc assignat.

De qualitat o quantitat de treball. El treballador els percebrà, si és procedent, per raó d'una millor qualitat o una major quantitat de treball, vagen o no units a un sistema de retribució o rendiment.

De naturalesa personal. Seran aquells complements que el treballador percep per algun tipus de vinculació o característica personal.

Article 37. Principi de no-discriminació i discapacitat

La prestació d'un treball del mateix valor ha de retribuir-se amb el mateix salari, sense cap discriminació. Per tant, les parts afectades per este conveni, i en aplicació d'este, es comprometen a respectar el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe o condició sexual, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat dins de l'Estat espanyol.

Este compromís, comporta igualment, remoure els obstacles que puguen incidir en el no-compliment de la igualtat de condicions entre dones i hòmens.

Sobre discapacitat, es vetlarà en les empreses afectades per este conveni pel compliment de la reserva del 2 % de places a cobrir per discapacitats en les empreses de més de 50 treballadors.

Article 38. Conceptes salarials

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus servicis laborals, ja retribuïsquen el treball efectiu o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

1. Salari base

Es considerarà salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps o d'obra, en funció de la seua classificació professional.

El salari base per a les distintes categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arrellegada en l'annex I, per a l'any 2012. A títol informatiu les dites taules, s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salarials definitives de l'any 2011.

La dita taula es revisarà el 31 de desembre de 2012 d'acord amb la fórmula següent.

– En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el salari base en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estes taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

– Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 %, s'abonarà igualment l'excés sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que serà abonada per les empreses en la nòmina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romàs en alta, de manera semblant a com s'abonen els retards.

El Salari base s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

los representantes legales de los trabajadores se haya establecido 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, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente.

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 conceptualmente 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 y discapacidad

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.

Sobre discapacidad, se velará en las empresas afectadas por este convenio por el cumplimiento de la reserva del 2 % de plazas a cubrir por discapacitados en las empresas 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 tribuyan 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 la tabla recogida en el Anexo I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente fórmula.

– En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el salario base en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

– Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nómina de abril de 2013, sujeta a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El Salario base se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Per a l'any 2013 es revisaran les taules salarials definitives de 2012, aplicant un increment de l'1,5 % sobre estes.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el salari base en el 75 % del que supere el mencionat 1,5 %.

2. Plus d'ambulàncies

Per a compensar les condicions especials del servici d'ambulàncies, basant-se en la qualificació protocolitzada per la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana per a dotar de coneixements sanitaris el personal de les ambulàncies (conductors i acompanyants), els reciclatges de formació necessaris, la conducció urgent i l'atenció en les cures d'higiene i protecció personals amb malalts especials, s'establix un plus d'ambulàncies que s'especifica en la taula de l'annex I.

El plus d'ambulàncies per a les distintes categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arrellegada en l'annex I, per a l'any 2012. A títol informatiu, les dites taules s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salarials definitives de l'any 2011.

La dita taula es revisarà el 31 de desembre de 2012, d'acord amb la fórmula següent:

– En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el plus d'ambulàncies en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estes taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

– Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 % s'abonarà igualment l'excés sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que serà abonada per les empreses en la nòmina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romàs en alta, de manera semblant a com s'abonen els retards.

El plus d'ambulàncies s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

Per a l'any 2013, es revisaran les taules salarials definitives de 2012, i s'aplicarà un increment de l'1,5 % sobre estes.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el plus d'ambulàncies en el 75 % del que supere el mencionat 1,5 %.

3. Retribució específica del treball nocturn

El treball considerat nocturn, d'acord amb l'article 36 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tindrà a partir del dia d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu la remuneració específica que es determina en este article.

El treballador que preste servici entre les vint-i-dos hores i les sis hores, percebrà, per cada hora de treball en el dit horari, amb independència que este treball es realitze de manera efectiva o de presència, un increment sobre el salari base i el plus d'ambulàncies que li corresponga d'un 10 per 100. A este efecte, el càlcul es realitzarà sobre el salari base més plus d'ambulàncies per catorze pagues, dividit per la jornada ordinària anual d'este conveni.

- $[(\text{Salari base} + \text{plus d'ambulàncies}) \times 14] / 1800 = \text{preu hora}$
- $\text{Preu hora} \times 10 \% = \text{preu hora nocturna}$

4. Retribució de festivitats

Tot el personal inclòs en este conveni col·lectiu que treballa, en les circumstàncies que es determinen, els festius que es detallen a continuació percebran, amb caràcter extraordinari en concepte de plus de festius, la quantitat de 30,84 € per a l'any 2012.

– 24 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de nit.

– 25 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de dia.

– 31 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de nit.

– 1 de gener. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de dia.

– Divendres Sant. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– Dilluns de Pasqua. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1'5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1'5 %, se revisará el Salario Base en el 75 % de lo que supere el citado 1'5 %.

2. Plus ambulanciero

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana para dotar de conocimientos sanitarios al personal de las ambulancias (conductores y acompañantes), los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un Plus Ambulanciero que se especifica en la tabla del anexo I.

El plus ambulanciero para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el anexo I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente formula.

– En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el Plus Ambulanciero en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

– Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nomina de abril de 2013, sujeta a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El plus ambulanciero se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1'5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1'5 %, se revisará el Plus Ambulanciero en el 75 % de lo que supere el citado 1'5 %.

3. Retribución específica del trabajo nocturno

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo 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 Ambulanciero que le correspondería de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el Salario Base más Plus Ambulanciero por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este Convenio.

- $[(\text{Salario base} + \text{plus ambulanciero}) \times 14] / 1800 = \text{Precio Hora}$
- $\text{Precio hora} \times 10 \% = \text{Precio Hora Nocturna}$

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 30'84 € para el año 2012.

– 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.

– 1.º de enero. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.

– 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.

– 1 de maig. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– 15 d'agost. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– 9 d'octubre. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

Mitjançant un acord amb els representants legals dels treballadors, les empreses podran modificar les dates assenyalades i adaptar-les al costum del lloc.

El plus festiu per a totes les categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arrellegada en l'annex I, per a l'any 2012. A títol informatiu, les dites taules s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salarials definitives de l'any 2011.

Esta taula es revisarà el 31 de desembre de 2012, d'acord amb la fórmula següent:

– En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el plus festiu en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estes taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

– Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 %, s'abonarà igualment l'excés sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que serà abonada per les empreses en la nòmina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romàs en alta, de manera semblant a com s'abonen els retards.

El plus festiu s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

Per a l'any 2013 es revisaran les taules salarials definitives de 2012, i s'aplicarà un increment de l'1,5 % sobre estes.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el plus festiu en el 75 % del que supere l'esmentat 1,5 %.

Article 39. Antiguitat

Els treballadors/es amb alta posterior a l'1 de gener de 1984, d'acord amb el que estableix l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors, percebrà pel concepte de complement d'antiguitat:

- Complits els tres anys de permanència, el 3 per 100
- Un augment de l'1 per 100 per any de permanència, a partir del quart any.
- Als vint anys o més de servicis ininterromputs, el 20 per 100.

Respecte del complement d'antiguitat per a treballadors amb alta anterior a l'1 de gener de 1984, caldrà ajustar-se als convenis i/o contractes subscrits entre les parts.

L'abonament s'efectuarà en el rebut mensual de cada mes i el dret s'obté en el mes en què es complisca l'antiguitat de què es tracte.

Article 40. Hores de presència

Ateses les especials característiques que concorren en este sector, com a conseqüència de la permanent disponibilitat del personal de moviment per a atendre estos servicis públics, que comporta l'existència de les hores de presència establides en l'article 44 del present conveni, estes no poden tindre la consideració de temps de treball efectiu i, per tant, no són computables, segons estableix expressament el RD 1561/1995, de 21 de setembre.

Ambdós parts acorden fixar com a preu a estes hores, el que resulta aplicable de la fórmula següent:

$$[(\text{Sou base} + \text{antiguitat} + \text{plus d'ambulàncies}) \times 14] / 1800 \text{ hores} = \text{preu hora presència}$$

Article 41. Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, a tot el personal, s'aplicaran en els mateixos termes i condicions que regixen per a les empreses i treballadors del sector, i la seua quantia es basarà prenent en consideració el salari base del present conveni, més plus d'ambulàncies, i més antiguitat, que es calcularan en còmput semestral.

Les dites gratificacions s'abonaran en la primera quinzena de juliol i desembre, respectivament. Els treballadors que no faça un any que treballen les percebran a prorrata del temps treballat, i este es computarà sempre en dies naturals.

– 1.º 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.

Mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, las empresas podrán modificar las fechas reseñadas adaptándolas a la costumbre del lugar.

El Plus Festivo para todas las categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el ANEXO I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente formula.

– En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el plus festivo en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

– Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nomina de abril de 2013, sujeta a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El plus festivo se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1,5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1,5 %, se revisará el Plus Festivo en el 75 % de lo que supere el citado 1,5 %.

Artículo 39. Antigüedad

Los trabajadores/as 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 ininterrompidos, el 20 por 100.

Respecto del complemento de antigüedad para trabajadores con alta anterior al 1 de enero de 1984, se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

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.

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 servicis públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 44 del presente Convenio, estas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

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

$$[(\text{Sueldo base} + \text{Antigüedad} + \text{plus ambulanciero}) \times 14] / 1800 \text{ horas} = \text{Precio H. presencia}$$

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más Plus Ambulanciero, y más Antigüedad, calculándolas en cómputo semestral.

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

Secció segona
Diètes, bestretes i altres conceptes

Article 42. Conceptes no salarials. Diètes

No tindran la consideració de salari les quantitats percebudes pels treballadors en concepte d'indemnitzacions o bestretes per gastos realitzats com a conseqüència de la seua activitat laboral, així com les prestacions i indemnitzacions del sistema protector de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions, acomiadaments, rescissions de contracte i jubilacions.

Sempre que es complisquen les condicions que marca la llei perquè este concepte estiga considerat concepte extrasalarial, el personal que, fruit de la realització d'un servici, es desplaça tindrà dret a percebre una indemnització pels gastos que s'originen, que rebrà sota el concepte de dieta en els casos següents:

El treballador percebrà la dieta quan per a la realització d'un servici haja de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball i no siga possible que pugua tornar en l'horari de dinar o sopar; s'abonarà, per tant, la dieta del menjar que no s'ha pogut realitzar en l'àmbit de treball.

Es consideren només els desplaçaments que impedisquen començar a menjar en l'àmbit de treball, dins de l'horari de dinars (13 h a 16 h) i sopars (20 h a 23 h). Una vegada iniciat l'horari de menjar, el treballador ha de poder disposar d'una hora ininterrompuda. Si esta s'interromp per causa d'un servici i pot tornar a l'àmbit de treball a iniciar el menjar dins d'esta franja horària, no s'abonarà la dieta, en cas contrari si s'abonarà la dieta. Si l'empresa, per a no abonar la dieta, ordena el desplaçament en l'àmbit de treball per a poder menjar, el temps de desplaçament no es considerarà inclòs dins de l'hora de menjar.

Per a aplicar el règim anterior a l'àmbit de treball, siga propi de l'empresa o alié, ha d'estar dotat d'un menjador amb nevera, microones, pica, taula i cadires; perquè el treballador pugua menjar en l'àmbit de treball.

S'inclou també, en este cas, els trasllats temporals o definitius de treballadors en l'àmbit de treball, que en les mateixes condicions: horari, material necessari, etc., abans detallat, no donarà dret a percebre cap tipus de compensació econòmica.

Quan estes franges horàries coincidisquen amb l'inici o finalització del servici, tampoc s'abonarà la dieta, atés que el treballador ha de vindre ja menjat, o se n'anirà a menjar a casa.

Tampoc s'abonarà la dieta si per qualsevol circumstància el treballador pot menjar en el seu domicili, dins dels horaris abans mencionats. El treballador percebrà la dieta de pernòctació i desdejuni quan per la realització d'un servici haja de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball, i no pugua pernòctar en el seu àmbit de treball o domicili. Als efectes d'este article s'entén per àmbit de treball tant el centre de treball, com la base, com el municipi d'ambdós.

No es pagaran begudes alcohòliques.

En tot cas, les empreses poden substituir l'abonament de la dieta pel pagament del gasto directament. En els servicis que es presten fora del territori nacional seran gastos a justificar.

Els valors assenyalats en l'annex I d'este conveni seran exigibles a partir del mes següent a la firma del present conveni.

Per a l'any 2013, les quanties reflectides en l'annex I es revisaran d'acord amb la fórmula següent:

– Si l'IPC general nacional al desembre de 2012 és inferior al 2 %, s'incrementaran en un 1,5 %.

– Si l'IPC general nacional al desembre de 2012 és superior al 2 %, en primer lloc s'afegirà la diferència percentual entre l'esmentat IPC real i el 2 %, i posteriorment, sobre la quantia resultant s'aplicarà l'1,5 % d'increment.

Article 43. Uniformitat

Les empreses facilitaran al personal l'uniforme, vestuari necessari i idoni per a la realització de la seua funció, segons el disseny de l'empresa i consonància amb les èpoques d'hivern i estiu, segons les regions.

Este vestuari serà reposat i ampliat, i serà obligatòria la seua utilització i neteja per part del treballador.

Sección segunda
Diètes, suplidos y otros conceptos

Artículo 42. Conceptos no salariales. Diètes

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 desplaça, 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 (13.00 h a 16.00 h) y cenas (20.00 h a 23.00 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrompida, si esta 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 pernòcta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernòctar 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 alcohòlicas.

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

Los valores reseñados en el Anexo I de este Convenio seran exigibles a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Para el año 2013, las cuantías reflejadas en el Anexo I, se revisarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

– Si el IPC general nacional a diciembre de 2012, es inferior al 2 %, se incrementarán en un 1'5 %.

– Si el IPC general nacional a diciembre de 2012 es superior al 2 %, en primer lugar se añadirá la diferencia porcentual entre el citado IPC real y el 2 %, y posteriormente sobre la cuantía resultante se aplicará el 1'5 % de incremento.

Artículo 43. Uniformidad

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

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

CAPÍTOL VIII
Temps de treball

Secció primera
Jornada de treball

Article 44. Jornada laboral

1. La jornada ordinària de treball per al personal que no siga de moviment serà de quaranta hores de treball a la setmana i de 1.800 hores/any, o la legal que en cada moment existisca.

La jornada de treball per al personal de moviment serà de quaranta hores setmanals i de 1.800 hores/any de treball efectiu, que es computarà com a cent seixanta hores quadrisetmanals de treball efectiu més huitanta hores de presència, durant la duració del present conveni col·lectiu.

Si durant la vigència del present conveni s'establix nova normativa legal o modificacions en el conveni general que afecten allò que s'ha regulat en matèria de jornada laboral, les parts firmants, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran a fi d'analitzar les conseqüències i repercussions que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni, i s'adaptaran, si és el cas, a fi de mantindre l'equilibri del conjunt existent amb anterioritat a les dites variacions.

2. Per als treballadors amb disponibilitat del vehicle de l'empresa per a desplaçar-se al seu domicili al principi i final de la jornada, el còmput de la jornada diària serà des de l'arreglada del primer servei fins a la descàrrega d'este, sempre que este servei no s'inicie o finalitze a més de 30 minuts del domicili del treballador.

3. Descripció de la jornada de treball del personal de moviment (temps de treball efectiu i temps de presència). Rebrà la consideració de temps de treball efectiu aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari i en l'exercici de la seua activitat, realitzant les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació d'estos, incloent-hi els treballs per a la conservació, neteja i reparació del vehicle quan siguen realitzats pel treballador durant el seu servei, i qualsevol altre treball auxiliar que s'efectue en relació amb el vehicle, els seus passatgers o la seua càrrega.

Tindrà la consideració de temps de presència aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, servicis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, menjars en ruta o altres de similars.

Les anteriors disposicions en matèria de temps de treball efectiu i de presència seran aplicables als conductors, ajudants i altre personal auxiliar de viatge en el vehicle que realitze treballs en relació amb este, els malalts traslladats o la seua càrrega, en servicis tant urbans com interurbans.

La jornada màxima diària no haurà de superar les nou hores de treball efectiu, ni menys de sis hores, als efectes de pagament d'hores extraordinàries, i s'n'excepcionaran els servicis de llarg recorregut que no poden interrompre's; de manera que en estos el treballador descansarà la jornada laboral immediata les hores sobrepassades.

En tot cas, les hores extraordinàries podran ser compensades per l'empresa amb temps de descans equivalent, sempre que el treballador hi estiga d'acord.

El descans mínim entre jornada i jornada s'atindrà en cada moment al que disposa la legislació vigent o a allò que s'ha pactat en els convenis d'àmbit inferior.

Les empreses estan facultades per a organitzar el treball d'acord amb les necessitats del servei, i podran establir els corresponents torns entre el personal per a assegurar l'atenció preventiva i real, des de les zero a les vint-i-quatre hores, durant tres-cents seixanta-cinc dies a l'any.

Estos torns seran rotatius o fixos.

4. Còmput de la jornada. Amb caràcter general, i a l'empara de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses podran establir la distribució irregular de la jornada en còmput anual.

La jornada ordinària fixada en este conveni pot ser complida tant en hores efectives com en hores de presència. Les hores que sobrepassen les 160 hores en còmput quadrisetmanal, a elecció de l'empresa, seran compensades amb hores de descans o bé abonades mensualment en concepte d'hora de presència.

CAPÍTULO 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 mas ochenta horas de presencia, durante la duración del presente Convenio Colectivo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa legal o modificaciones en el 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 què el trabajador 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 què 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.

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

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

El descanso mínimo entre 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.

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

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, las empresas podrán 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 sobrepassen las 160 horas en computo cuatrisesmanal, a elección de la Empresa, serán compensadas con horas de descanso o bien abonadas mensualmente en concepto de hora de presencia.

5. Guàrdies de 24 hores. S'entendrà com a treball per torn de guàrdia de 24 hores tota forma d'organització del treball per la qual els treballadors realitzen un servici continuat de 24 hores en què s'alternen períodes de treball amb descans adequat, i es garantirà que en un període de 7 dies no es donen més de 48 hores de treball en un període de referència de 12 mesos; o el que és el mateix, que a cada guàrdia de 24 hores li continuen 48 hores de descans, d'acord amb el que estableix la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell.

Esta forma de prestació de treball només pot donar-se en els servicis que per la seua intensitat de treball permeten el descans adequat del treballador al llarg de la guàrdia.

Als efectes d'este apartat s'entendrà el següent:

1) Temps de treball, tot període durant el qual el treballador roman en el treball, a disposició de l'empresari i en exercici de la seua activitat o de les seues funcions.

2) Es considerarà temps de presència aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, servicis de guàrdia, viatges sense servici, averies, ágapes en ruta o altres de paregudes.

3) Descans adequat: períodes regulars de descans dels treballadors, la duració dels quals s'expressa en unitats de temps, prou llargs i continus per evitar que, a causa del cansament o a ritmes de treball irregulars, aquells es produïsquen lesions a si mateixos, als seus companys o a tercers, i que perjudiquen la seua salut, a curt o a llarg termini.

6. Adaptació de la jornada per a conciliar la vida familiar i laboral

En aplicació del que disposa l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/es tenen dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral en els termes que s'establisquen en el present article o en l'acord a què arriben individualment amb l'empresari, que, en tot cas, ha de respectar el que preveu este conveni col·lectiu.

L'exercici d'este dret individual podrà realitzar-se dins de les delimitacions següents:

a) Podrà exercir-se en aquells departaments, centres de treball o servicis on siga possible un horari flexible d'entrada i eixida.

b) Per a la seua concreció serà necessari la petició prèvia del treballador i l'existència d'un acord exprés amb l'empresa.

c) En qualsevol cas, no podrà afectar l'organització general dels torns de treball de les empreses, ni significarà un canvi de departament, ni de servici.

d) De la mateixa manera, només es podrà exercir si hi ha vacants que possibiliten l'exercici del dret sense afectar altres treballadors.

Article 45. Assignació de servicis. Quadre d'horaris i calendari laboral

Per raons òbvies de seguretat, els conductors que hagen complit servicis diürns, quedaran exclosos de realitzar a continuació servicis nocturns, i al revés, els conductors que hagen efectuat servicis nocturns no podran dur a terme, a continuació, servicis diürns, excepció feta dels treballadors que es troben en servici de guàrdia de 24 hores.

L'Empresa, en tot moment, respectarà el descans previst en el present conveni, quadro d'horaris i calendari laboral.

Sobre els quadros d'horaris fixos d'organització dels servicis s'informarà al personal amb cinc dies d'antelació de la seua vigència en els de caràcter mensual, tres dies en els quinzenals i dos dies en els setmanals.

El calendari laboral a què es referix l'apartat quart de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors comprendrà l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals, vacances i tots els dies inhàbils de l'any. Els dits calendaris seran negociats amb els representants dels treballadors/es de cada empresa.

Estos calendaris seran exposats en el tauler d'anuncis i en llocs visibles de fàcil accés al centre de treball.

Article 46. Descans setmanal

Les empreses podran programar els descansos dels treballadors/es segons els torns abans mencionats; es facilitarà en una setmana dos dies de descans consecutius, no necessàriament un diumenge o festiu, com-

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 qué 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 solo puede darse en los servicis 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 què el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicis de guardia, viajes sin servici, 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 si 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 aplicació 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 servicis 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 significarà 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 servicis. Cuadro de horaris y calendario laboral

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

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

Los cuadros de horaris fijos de organización de los servicis 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 comprenderà el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhàbiles del año. Dichos calendaris seran negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

Estos calendaris seran expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fàcil acceso al centro de trabajo.

Artículo 46. Descanso semanal

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitarà en una semana dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo, com-

putats com a mitjana de 12 mesos. Es procurarà que estos diumenges o festius siguen rotatius per a tot el personal.

Estos descansos que corresponen per torn i que hagen de treballar-se per suplència de malaltia, absències justificades d'un altre treballador/a, o causes excepcionals, es retribuiran amb el salari corresponent al dia, incrementat en un 50 per 100, o amb un altre dia de descans suplent, a disfrutar en el termini màxim de 30 dies, sense que això supose que el descans establert en el paràgraf anterior haja d'acumular-se per a ser disfrutat en un període que excedisca els catorze dies previstos en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses procuraran que la substitució per les causes assenyalades en el paràgraf anterior es realitzen de manera rotativa entre tot el personal de plantilla adscrit al mateix tipus de servici.

Article 47. Dispositiu de localització

Les empreses podran oferir als treballadors que consideren oportú la possibilitat de romandre a disposició de l'empresa per mitjà d'un dispositiu de localització en les condicions que es detallen a continuació:

1. Només serà aplicable als treballadors que, per raons del servici, hagen de romandre disponibles i localitzats des de les zero a les vint-i-quatre hores, mitjançant el mitjà tècnic de localització corresponent, que serà facilitat per l'empresa, per a acudir a aquells servicis no programats que sorgisquen.

2. L'acceptació d'esta oferta pel treballador en plantilla haurà de ser voluntària, sense que la seua negativa li puga ocasionar cap canvi en les condicions de treball, ni mobilitat de cap tipus. Si el treballador que accepte el dispositiu de localització vol renunciar posteriorment a este sistema de treball, haurà de comunicar-ho a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, i tornarà a les anteriors condicions de treball.

3. No obstant el que disposa l'apartat 2, podrà realitzar-se contractació específica per a la realització d'este dispositiu de localització, entenent-se que este dispositiu de localització s'utilitzarà per a acudir a aquells servicis no programats que sorgisquen.

4. El límit màxim que un treballador podrà estar en esta situació serà de cinc dies seguits, i es garantiran dos dies de descans consecutius tot just finalitzar el servici, sense que puguen ser canviats o compensats.

5. El dispositiu de localització no podrà estar activat als efectes de còmput de treball efectiu, en relació amb cada treballador, més de sis hores de mitjana diària, calculades en el període dels cinc dies. Durant el dispositiu de localització i als efectes de treball efectiu, este es comptabilitzarà des del moment que es crida el treballador per a prestar un servici fins al moment en què el treballador torne a la seua base.

6. La prestació per part d'un treballador del dispositiu de localització durant cinc dies consecutius implica la finalització, per part d'este, de la seua jornada laboral setmanal.

7. Com a compensació a la disponibilitat des de les 00:00 a les 24:00 hores, el treballador que accepte este sistema de treball, a més del sou corresponent (salari base, plus d'ambulàncies i antiguitat) se li abonarà, en concepte de dispositiu de localització, 34,23 € al dia. Este complement salarial no consolidable retribuirà l'acceptació expressa per part del treballador del dispositiu de localització.

El plus de dispositiu de localització per a totes les categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arrellegada en l'annex I, per a l'any 2012. A títol informatiu, les dites taules s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salarials definitives de l'any 2011.

La dita taula se revisarà el 31 de desembre de 2012, d'acord amb la fórmula següent.

– En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el plus de dispositiu de localització en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estes taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

– Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 %, s'abonarà igualment l'excés sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que s'abonarà per les empreses en la nomina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romàs en alta, de manera similar a com s'abonen els retards.

El plus de dispositiu de localització s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

putados en promedio de 12 meses. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

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.

Las Empresas procurarán 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

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

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

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que accepte 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, este se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador que accepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, Plus Ambulanciero, y Antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 34,23 € 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 para todas las categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el anexo I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente fórmula.

– En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el Plus de dispositivo de localización en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

– Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nomina de abril de 2013, sujeta a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El Plus de dispositivo de localización se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Per a l'any 2013 es revisaran les taules salarials definitives de 2012, i s'aplicarà un increment de l'1,5 % sobre estes.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el plus de dispositiu de localització en el 75 % del que supere el mencionat 1,5 %.

8. L'empresa facilitarà un comunicat, a fi que el treballador registre l'activitat exercida durant el dispositiu, en què figuren expressament les activacions realitzades setmanalment, així com la data i temps d'activació i retorn a la base, en cada un dels servicis. De cada un d'estos comunicats, el treballador guardarà una còpia degudament segellada per l'empresa.

Article 48. Distribució irregular de la jornada

Tenint en compte la peculiaritat de l'activitat de transport, respecte a la distribució de la jornada dels treballadors mòbils caldrà ajustar-se al que disposa el RD 1561/1995, de jornades especials.

Respecte de la resta de personal afectat pel conveni, la distribució irregular de la jornada podrà afectar la resta del personal de manera diversa, per seccions o departaments, només per períodes estacionals.

Haurà de fixar-se per acord entre les parts; la distribució màxima de la jornada anual podrà variar la seua distribució en un 5 %, i s'haurà de publicar l'acord de distribució de jornada irregular abans del 31 de gener de cada any. Una vegada fixada la jornada irregular esta no podrà ser modificada, a excepció d'allò que s'ha estipulat en l'article 41 de l'ET sobre modificació substancial de condicions de treball.

Quan hi haja en l'empresa una distribució irregular de la jornada de treball, esta no podrà passar d'un mínim de 6 hores i un màxim de 9 hores diàries; en còmput setmanal els límits seran de 30 i 45 hores.

La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució i cotització del treballador.

Secció segona Vacacions

Article 49. Vacacions

Els treballadors de les empreses afectades pel present conveni tindrán dret al gaudi d'un període anual de trenta-tres dies naturals de vacances retribuïdes, d'acord amb el salari base més plus d'ambulàncies, més l'antiguitat corresponent, dels quals tres dies corresponen a la reducció de jornada laboral anual pactada en el present conveni, que es podran disfrutar bé directament acumulats a qualsevol dels períodes vacacionals que disfruten els treballadors, o bé es podran compensar amb més temps de descans repartit en el còmput anual dels distints torns de treball de les empreses, d'acord amb el que pacten en l'àmbit de les respectives empreses entre la representació legal dels treballadors i la mateixa empresa.

Als efectes del gaudi del període de vacances, l'empresa negociarà amb la representació legal dels treballadors els corresponents torns, i podrà partir les vacances en dos períodes, a fi que més treballadors disfruten la quinzena estival.

Estos torns es faran segons el calendari anual, segons les prestacions del servici, i rotatiu segons criteri que convinguen ambdós parts, començant la rotació pels més antics.

No podrà solapar-se l'inici de les vacances amb els dies de descans setmanal.

En el cas que el període vacacional coincidisca amb una incapacitat temporal que impossibilita el treballador/a disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Secció tercera Permisos i llicències

Article 50. Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podria absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius següents i pel temps següent:

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1'5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1'5 %, se revisará el Plus de dispositivo de localización en el 75 % de lo que supere el citado 1'5 %.

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 RD 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 afectara a la retribución y cotización del trabajador.

Secció segunda Vacaciones

Artículo 49. Vacaciones

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de treinta y tres días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base más Plus Ambulanciero, más la Antigüedad correspondiente, de los que tres días corresponden a la reducción de jornada laboral anual pactada en el presente Convenio, los cuales 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 las Empresas, de acuerdo con lo que pacten en el ámbito de las respectivas Empresas entre la representación legal de los trabajadores y la propia Empresa.

A efectos del disfrute del periodo de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos periodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quinzena 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.

Secció tercera Permisos y licencias

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) Setze dies naturals en cas de matrimoni i parelles de fet inscrites en el registre públic.

b) Un dia per matrimoni de pares, germans i fills. En el cas que el matrimoni se celebre fora del domicili del treballador i s'hagen de realitzar desplaçaments superiors a 300 quilòmetres, s'incrementarà un dia per a l'anada i un altre per a la tornada.

c) Dos dies hàbils per naixement de fills, malaltia greu, hospitalització domiciliària o defunció de parents, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan s'hagen de realitzar desplaçaments a este efecte, el termini serà de quatre dies.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) El temps necessari per a concórrer als cursos de formació i promoció que l'empresa estableisca.

f) Compliment de deures públics, pel temps indispensable, amb la justificació prèvia.

g) Un dia als conductors per a la renovació del permís de conduir.

h) Dos dies anuals de lliure disposició per al treballador.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales, i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per l'acumulació del permís, de manera que podrà disfrutar de 15 dies laborables de permís immediatament posteriors a la baixa per maternitat.

Article 51. Llicències

Les empreses que tinguen al seu servei treballadors que realitzen estudis oficials degudament homologats estaran obligades a atorgar fins a cinc dies de llicència sense retribució, necessària perquè puguen preparar exàmens convocats pel centre de què es tracte, amb la justificació prèvia dels interessats de tindre formalitzada la matrícula.

Esta llicència no retribuïda és aplicable a l'obtenció per part del treballador del permís de conduir.

CAPÍTOL IX

Excedències i altres supòsits

Article 52. Interrupció temporal d'activitat

S'entendran com a interrupcions temporals del treball aquelles transitorïes, alienes a la voluntat de les empreses i dels seus treballadors, que impedisquen el normal exercici de l'activitat dels centres de treball, dependències o establiments de les empreses, com ara situacions catastròfiques, talls prolongats de subministraments bàsics, obres de viabilitat i altres d'anàlogues.

En estos casos, les empreses podran, o bé mantindre els seus treballadors en els seus centres de treball o en altres establiments o dependències de l'empresa ubicats en el mateix municipi o en un municipi limítrof, i els dedicaran a les seues tasques habituals o altres de similars que els permeten tindre ocupació efectiva, ja siguen de superior o inferior nivell al de la seua categoria o grup professional, amb dret a la seua retribució salarial mensual habitual, o bé rellevar de l'obligació d'acudir al centre o romandre en el centre de treball durant un màxim de set dies (excepte pacte de les parts), i en este cas els treballadors tindran dret a percebre, mentres dure la dita interrupció, el salari-conveni corresponent a la seua categoria professional, si s'obliguen a recuperar les hores o dies d'absència quan la direcció ho indique.

Article 53. Excedències

Les excedències podran tindre el caràcter de voluntàries o forçoses. Únicament l'excedència forçosa comportarà reserva del lloc de treball i computarà la seua duració als efectes d'antiguitat.

Totes les excedències hauran de ser sol·licitades per escrit i, llevat que legalment es dispose el contrari, les voluntàries únicament podran ser utilitzades pels treballadors que acrediten com a mínim un any d'antiguitat en l'empresa.

A) La excedència forçosa, prèvia comunicació fefaent a l'empresa, es concedirà en els supòsits següents:

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 tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización domiciliaria o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se tuvieran que realizar desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.

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 que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Las trabajadoras 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.

La mujer 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.

Artículo 51. Licencias

Las empresas que tengan 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 retribuïda es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

CAPÍTULO IX

Excedencias y otros supuestos

Artículo 52. Interrupción temporal de actividad

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

En tales casos, las empresas podrán, 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 rellevar 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 53. 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) Per designació o elecció a càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball.

b) Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i per tot el temps que el treballador romanga pendent de qualificació per l'EVI.

c) Per la pèrdua de vigència del permís de conduir, per haver-ne esgotat el crèdit de punts, fins que es recupere esta.

d) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.

e) Per naixement o adopció d'un fill, de conformitat amb la legislació vigent.

f) A un període no superior a tres anys, per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial.

g) A un període de fins a dos anys per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

El període d'excedència, en els dos últims supòsits, serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret durant este a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'excedència per atenció de familiars constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant genere dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, disfrutava.

El treballador en excedència forçosa haurà de reincorporar-se a l'empresa en el termini màxim de trenta dies naturals següents al cessament de la funció o desaparició de la causa o motiu originari d'este període de suspensió contractual. Si no la realitza en el dit termini, es considerarà decaïda la reserva de lloc de treball i el treballador passarà a tindre la mateixa condició que l'excedent de caràcter voluntari, a menys que acredite el dret al naixement d'un nou període d'excedència forçosa.

B) L'excedència voluntària se sol·licitarà igualment per escrit i amb la màxima antelació possible a l'empresa, i podran fer-ho aquells treballadors amb vinculació a l'empresa de més d'un any.

L'excedència voluntària podrà ser concedida per les empreses per un període mínim de quatre mesos ininterromputs i un màxim de cinc anys. S'iniciarà sempre el primer dia del mes que corresponga i es considerarà finalitzada l'últim dia de l'últim mes natural del termini sol·licitat.

El treballador amb excedència voluntària conserva el dret preferent a reingressar en l'establiment en les vacants d'igual o semblant categoria professional a la que tenia en el moment de la seua sol·licitud, sempre que manifeste per escrit a l'empresa, de manera indubtable, la seua intenció de reingrés amb una anticipació mínima de trenta dies naturals al de finalització efectiva de l'excedència, excepte pacte individual més beneficiós acordat entre l'empresa i el treballador.

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 período 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 las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrompidos 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.

CAPÍTOL X
Previsió social

Article 54. Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa

Quan el treballador, havent passat dels 60 anys, romanga vinculat a l'empresa percebrà com a compensació a la pèrdua del concepte de premi que hi havia a l'anterior conveni col·lectiu nacional, una quantitat que percebrà per 14 pagues per any, consistent en:

- Amb 10 anys de servici en l'empresa, 6,08 € per paga.
- Amb 15 anys de servici en l'empresa, 19,36 € per paga.
- Amb 20 anys de servici en l'empresa, 22,68 € per paga.
- Amb 25 anys de servici en l'empresa, 26,55 € per paga.
- Als 65 anys, si per qualsevol circumstància el treballador roman treballant en l'empresa, perdre el dret al cobrament d'esta quantitat, ja que ha sigut establida precisament per a estimular la contractació de nous treballadors, per mitjà de l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

Article 55. Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors en desocupació, s'establixen les següents mesures d'estímul a la contractació per mitjà del rejuveniment de les plantilles:

1. A l'empara de la disposició addicional deu de l'Estatut dels Treballadors, s'establix la jubilació forçosa del treballador i consegüent extinció del contracte de treball al complir l'edat ordinària per a accedir a la corresponent pensió fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que haja cobert el període de carència necessari, que el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball tinga cobert el període mínim de cotització que li permeta aplicar un percentatge d'un 80 per cent a la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió i que complisca els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a causar dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

En este últim cas i en edats superiors a l'ordinària de jubilació, esta serà obligatòria quan quede cobert el període de carència. El compliment de l'edat prevista operarà automàticament i per si mateix l'extinció del contracte de treball i la jubilació del treballador. No obstant això, i al mer efecte de notificació, l'empresari comunicarà per escrit al treballador l'extinció del seu contracte per esta causa amb almenys dos mesos d'antelació al compliment de l'edat de jubilació o a la data en què quede cobert el període de carència.

L'empresari i el treballador podran, de mutu acord, prosseguir la relació laboral una vegada complida l'edat ordinària de jubilació, però qualsevol de les parts podrà d'ara en avant donar per acabada la relació per esta causa, prèvia comunicació o preavis, respectivament.

La jubilació forçosa pactada ho és sense perjudici que l'empresari, globalment i anualment, i en condicions homogènies, haja de mantindre la mateixa plantilla, a fi que es produïska un repartiment i redistribució de treball dirigit a la integració de nous treballadors, millora de l'estabilitat en l'ocupació, transformació de contractes temporals en indefinits o qualssevol altres mesures que es dirigisquen a afavorir la qualitat de l'ocupació.

2. Quan es complisquen els requisits legals per a això, les empreses atendran i acceptaran la petició de tots aquells treballadors que manifesten per escrit la seua voluntat d'accedir a la jubilació anticipada. En el cas que la jubilació sol·licitada siga la parcial, les empreses també estaran obligades a concedir-la i serà necessari que entre empresa i treballador s'arribe a un acord escrit previ pel que fa a la manera en què treballarà el percentatge de jornada que es manté d'alta en l'empresa.

Els treballadors interessats en la jubilació parcial hauran de concertar de comú acord amb l'empresa el pertinent contracte de relleu, de conformitat amb el que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció que en fa el Reial Decret llei 15/1998.

Igualment, de conformitat amb el Reial Decret 1194/85, de 17 de juliol, i fins a l'entrada en vigor de la Llei 27/2011, aquells treballadors amb 64 anys complits que desitgen acollir-se a la jubilació amb el cent per cent dels drets, de mutu acord amb l'empresa, seran substituïts per un altre treballador receptor de prestació per desocupació o jove demandant de primera ocupació, per mitjà de contracte de la mateixa

CAPÍTULO X
Prevision social

Artículo 54. 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:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,08 € por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 19,36 € por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 22,68 € por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 26,55 € por paga.
- A los 65 años, 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 55. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Al amparo de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir la edad ordinaria para acceder a la correspondiente pensión fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que haya cubierto el periodo de carencia necesario, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En este último caso y en edades superiores a la ordinaria de jubilación, esta será obligatoria al quedar cubierto el periodo de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operarà automàticament i per si mateix la extinció del contracte de treball i la jubilació del treballador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa con al menos dos meses de antelación al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el periodo de carencia.

El empresario y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso, respectivamente.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que el empresario, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deba mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de nuevos trabajadores, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

2. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de todos aquellos trabajadores que manifesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, las empresas también estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, y hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador receptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual

naturalesa al que s'extingisca amb la jubilació, o si és el cas per mitjà de l'ampliació del contracte del substitut parcial.

Article 56. Assegurances

Assegurança col·lectiva d'accidents.

Les empreses que no la tinguen subscriuran la pòlissa en el termini de trenta dies, a partir de la firma del conveni, amb una entitat asseguradora reconeguda, una pòlissa col·lectiva que garantisca una quantia de:

Gran invalidesa: 30.000,00 euros.

Mort per accident: 30.000,00 euros.

A percebre, per una sola vegada, pel treballador o el seu cònjuge supervivent, descendents o ascendents i, si és el cas, els seus drethavents, si com a conseqüència de l'accident de treball sobrevé alguna d'estes situacions.

Les primes que es generen en funció de l'esmentada pòlissa aniran a càrrec de l'empresa; l'entitat asseguradora, i subsidiàriament l'empresa, serà responsable del pagament del capital assegurat al treballador o als seus beneficiaris en cas de sinistre que comporte el dret a la seua percepció.

No obstant això, els imports esmentats en este article per a l'assegurança col·lectiva d'accidents només seran exigibles a partir dels dos mesos següents de la publicació d'este conveni en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i continuaran vigents fins a eixe moment les previstes en l'article 30 del Conveni Col·lectiu Estatal del sector publicat en el BOE d'1-4-2005.

Article 57. Incapacitat temporal

L'empresa abonarà, durant el període d'incapacitat temporal, la diferència existent entre la prestació corresponent a la Seguretat Social i l'entitat gestora i la quantia resultant de la suma de la retribució bruta fixa mensual, calculada en la mitjana dels tres mesos anteriors a la data d'inici de la baixa; més la prorrata de pagues extres del mes anterior a la data d'inici de la baixa, en les condicions següents:

- a) En accidents de treball, des del primer dia.
- b) Quan la malaltia requerisca intervenció quirúrgica o ingrés en un centre sanitari, a partir del primer dia de la intervenció quirúrgica o ingrés.
- c) En cas de malaltia comuna, a partir del tercer dia, amb un límit de 120 dies naturals a l'any. Sobrepassat este límit decaurà el dret al complement per incapacitat temporal.
- d) En cas d'incapacitat temporal per embaràs de risc, des del primer dia.

Article 58. Privació del permís de conduir

Per als casos de privació del permís de conduir per temps no superior a sis mesos, l'empresa es veurà obligada a facilitar al conductor ocupació en qualsevol treball, inclús d'inferior categoria, i abonarà la retribució corresponent al dit lloc, més l'antiguitat, i sempre que no concórreguen els requisits següents:

- a) Que la privació del permís de conduir derive de fets succeïts en l'exercici de l'activitat de conduir alié a l'empresa.
- b) Que la privació del permís de conduir siga com a conseqüència de la comissió de delictes dolosos.
- c) Que la privació del permís de conduir no s'haja produït també en els 24 mesos anteriors.
- d) Que la privació del permís de conduir siga conseqüència d'haver ingerit begudes alcohòliques o pres algun tipus d'estupefaents.

De la mateixa manera, si la privació del permís de conduir és per temps no superior a 6 mesos, l'empresa podrà ordenar al treballador que el temps de privació s'aplique en els seus dies lliures i en els seus períodes vacacionals. En el cas que el treballador es negue a esta obligació, l'empresa podrà aplicar el que disposa el paràgraf següent, i extingirà el contracte per causes objectives.

Quan la retirada del permís de conduir siga per temps superior a 6 mesos, s'entendrà que el conductor deixa de ser apte per al treball per al qual va ser contractat i causarà baixa automàticament en l'empresa per circumstàncies objectives; en este cas, s'aplicarà el que determinen respecte d'això els articles 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a aquells treballadors que contracten una pòlissa d'assegurances que cobrisca la retirada temporal del permís de conduir, així com la recuperació de punts, necessari per a desenrotllar el seu treball de

naturaleza al que se extinga con la jubilación, o en su caso mediante la ampliación del contrato del sustituto parcial.

Artículo 56. Seguros

Seguro colectivo de accidentes.

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

Gran invalidez: 30.000,00 euros.

Muerte por accidente: 30.000,00 euros.

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

Las primas que se generen en función de la 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.

No obstante, los importes citados en este artículo para el seguro colectivo de accidentes, solo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de este convenio en el *Diario Oficial de la Generalitat Valenciana*, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el art. 30 del Convenio Colectivo estatal del sector publicado en el BOE de 1 de abril de 2005.

Artículo 57. 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 58. Privación del permiso de conducir

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

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en 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.

De igual forma si la privación del permiso de conducir fuese 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.

Quando la retirada del permiso de conducir sea 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 y aplicándose lo que al respecto determinen los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que contratan una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor y nada más

conductor i ni més menys que per a això, amb la justificació prèvia de la contractació assenyalada, les empreses abonaran el cost de l'esmentada pòlissa amb un màxim de 50,00 euros anuals. En el cas que empresa opte per cobrir este risc per mitjà de la contractació d'una pòlissa d'assegurances col·lectives, no s'abonarà la quantitat assenyalada anteriorment.

En el cas que la retirada temporal del permís de conduir es produïska per qualsevol dels motius assenyalats en el paràgraf primer, l'import que perceba el treballador derivat de l'assegurança, mentres se li mantinga el salari, tindrà l'obligació d'abonar-lo a l'empresa, amb el límit de l'import del salari en el cas que la cobertura contractada siga superior a este.

Així mateix, en el cas de retirada temporal del carnet, al treballador se li haurà d'acceptar, en el cas que ho sol·licite, una excedència amb dret a reserva del lloc de treball, per al temps que dure esta.

Article 59. Multes i sancions

Respecte de les multes i sancions que l'autoritat impose als conductors conduint vehicles de l'empresa, esta es veurà obligada a fer les al·legacions davant de l'autoritat competent i aportar la documentació pertinent que justifique el servei.

CAPÍTOL XI

Ordenació jurídica de faltes i sancions

Article 60. Classes de faltes

Les faltes cometes pels treballadors al servei de les empreses del sector es classificaran atenent la seua importància i, si és el cas, la seua reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que disposen els articles següents.

Article 61. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Fins a dos faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat.
2. La no-comunicació, amb quaranta-huit hores com a mínim d'antelació, de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, excepte que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandó del centre o del lloc de treball, inclús per breu temps, sempre que el dit abandó no siga perjudicial per al desplegament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de treball, que podrà ser considerat com a greu o molt greu, sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels servicis encarregats o contractats, o causa de danys o accidents als seus companys de treball, en que podrà ser considerada com a falta greu o molt greu. En cap cas es considerarà falta si hi ha causa o motiu justificat.
4. La negligència o descuit en el compliment del treball.
5. La falta d'atenció i diligència degudes provades, en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que no cause perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones vinculades amb la prestació dels servicis, l'incorrecte o incomplet compliment de les dades i documents dels servicis que el treballador tinga obligació d'omplir, i llevat que pugua ser considerada com a greu o molt greu.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seua situació que tinga incidència en l'àmbit laboral, com el canvi de la seua residència habitual.
7. La falta d'higiene o neteja personal, sempre que no en derive risc per a la integritat física o la salut dels treballadors, ni supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels servicis encarregats o contractats.
8. L'ús incorrecte de l'uniforme, de les peces o equipaments rebuts de l'empresa o de qualsevol altre, sempre que l'empresa obligue el treballador a utilitzar-les en el desenvolupament de les seues tasques, sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels servicis encarregats o contractats.
9. Les faltes de respecte, d'escassa consideració, tant als seus companys com a tercers persones i en especial als malalts transportats o

que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

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

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

Artículo 59. Multas y sanciones

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

CAPÍTULO XI

Ordenación jurídica de faltas y sanciones.

Artículo 60. Clases de faltas

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

Artículo 61. 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 transporta-

els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produïska amb motiu o ocasió del treball.

10. Les que suposen incompliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, sempre que no tinguen transcendència greu per a la integritat física o la salut pròpia o d'altres persones o treballadors, o produïska danys greus a l'empresa.

11. Qualsevol altres incompliments culpables de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en este conveni, així com aquells altres incompliments que suposen sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de servicis contractuals amb tercers.

12. Qualsevol altre tipus d'infraccions que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguen tipificades com a greus o molt greus.

Article 62. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes, o fins a tres quan el retard siga superior a quinze minuts en cada una d'estes i sense causa justificada.

2. Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifique.

3. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenrotllament del treball encomanat, sempre que cause perjudi d'una certa consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones vinculades amb la prestació dels servicis, la falta d'ompliment de les dades i documents dels servicis que el treballador tinga obligació d'omplir, i llevat que puga ser considerada com a molt greu, sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels servicis encarregats o contractats, per valor econòmic que no supere els 3.000,00 €.

4. L'incompliment de les normes, ordres o instruccions dels superiors, en relació amb les obligacions concretes del lloc de treball, i les negligències de les quals es deriven o puguen derivar-se perjudis greus o incompliment o la negativa a realitzar un servicis sense causa que ho justifique.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'orde no implique condició vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual per al treballador, o comporte risc per a la vida o la salut, tant d'ell mateix com d'altres companys.

6. Las faltes de respecte o desconsideració tant als seus companys com a terceres persones i especialment als malalts transportats o els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produïska amb motiu o ocasió del treball, en especial quan com a conseqüència d'això comporte sanció o penalització per a l'empresa.

7. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al mateix treballador, als seus companys o sobre els servicis realitzats.

8. La falta d'higiene o neteja personal quan comporte reclamació o queixes de tercers, malalts o els seus familiars o acompanyants, o comporte a l'empresa sancions o penalitzacions de tercers contractants dels servicis.

9. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis instal·lacions o béns de l'empresa, tant dins, com fora dels locals de treball, excepte que es compte amb l'oportuna autorització.

10. La disminució voluntària i ocasional del rendiment en el treball, que es puga provar fefaentment.

11. La simulació de malaltia o accident, laboral o no.

12. L'encobriment per acció, que no per omisió, de faltes d'altres treballadors.

13. Proporcionar dades o documents reservats de l'empresa, excepte els propis per a l'exercici de l'activitat sindical a través de les vies legals establides, a persones alienes o no autoritzades per a rebre'ls.

14. Proporcionar a persones no autoritzades a rebre-les dades relatives als malalts que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motius de la seua activitat.

15. No advertir amb la diligència deguda, els seus superiors o l'empresari, de qualsevol anomalia, avaria, accident o fets inusuals que

dos o sus familiars o acompanyants, 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 62. 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 les instal·lacions, maquinària, locals o del personal, deixant constància al final de la jornada a través del comunicat de treball diari que haurà de facilitar l'empresa.

16. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades, a excepció de les labors específiques sindicals, degudament comunicades.

17. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu, dins de les competències pròpies de la seua categoria professional.

18. El mal ús verificat dels locals, vehicles i/o el seu equipament, material i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

19. La embriaguesa provada durant el treball, així com trobar-se afectat, també ocasionalment i provadament durant el treball, per substàncies qualificades com a drogues i/o estupefaents.

20. Fumar en els llocs expressament prohibits per la normativa legal.

21. La comissió per part dels conductors d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en este posen en perill la seguretat de les persones que vagen a bord dels vehicles.

22. No utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció que l'empresari facilita al treballador, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquell, sempre que açò siga provat per l'empresari.

23. La falta de compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposen risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.

24. No usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenrotllen la seua activitat.

25. Negar-se a sotmetre's als reconeixements mèdics corresponents, en la seua jornada laboral.

26. Posar fora de funcionament i/o utilitzar incorrectament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o als llocs de treball en què esta tinga lloc.

27. La falta immediata d'informació al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu entendre, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut pròpia, d'altres persones o treballadors, o puga causar un dany greu a l'empresa.

28. La reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, quan haja tingut amonestació o sanció, tant escrites com no, de l'empresa.

Article 63. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o de vint-i-quatre en sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns en el període d'un mes sense causa o motiu que ho justifique.

3. L'exercici d'altres activitats professionals, públiques o privades durant la jornada de treball.

4. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, servicis, gestió o activitat encomanats, i el furt o robatori realitzat dins de les dependències de l'empresa, als vehicles o en altres elements o llocs en què haja d'actuar en funció de la seua activitat.

5. Els actes dolosos o imprudents en l'exercici del treball encomanat o contractat, o quan la manera de realitzar-lo implique dany o risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

6. Posar o donar com a fora de servici un vehicle sense motius, en especial quan això supose sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de servicis contractuals amb tercers.

7. Quan en els contractes que firma l'empresa amb els seus clients estos arrepleguen una clàusula que vincule el pagament de la gestió amb la qualitat del servici oferit (puntualitat, tracte al pacient, etc.) i a resul-

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 este, 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 esta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, 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 63. 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 clausula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc...) y a

tes d'una mala praxi la factura es veja reduïda, per falta degudament acreditada imputable a un o més treballadors.

8. L'embriaguesa habitual o toxicomania habitual provada, si repercutix negativament en el treball.

9. La simulació de la presència d'un altre en el treball, firmant o fixtant per ell o anàlogues situacions. S'entendrà sempre que hi ha falta quan un treballador de baixa per malaltia o accident realitze treballs de qualsevol classe per compte propi o alié i l'al·legació de les causes falses per a les llicències o permisos.

10. La superació de la taxa d'alcohol fixada reglamentàriament i provada en cada moment durant el treball per al personal de conducció, així com la conducció provada sota els efectes de drogues, substàncies al·lucinògenes o estupefaents.

11. Els provats maltractaments o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, malalts transportats o els seus familiars, així com qualsevol altre personal relacionat amb la prestació dels servicis.

12. L'abús d'autoritat.

13. La disminució continuada i voluntària provada en el treball sempre que haja sigut objecte de sanció anterior.

14. La desobediència continuada o persistent degudament demostrada.

15. L'assetjament sexual, entenent per tal la conducta de naturalesa sexual, verbal o física, desenrotllada en l'àmbit laboral i que atempte greument a la dignitat del treballador o treballadora objecte d'esta.

16. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenrotllament del treball encomanat, sempre que cause perjudi de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones vinculades amb la prestació dels servicis, i en especial sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels servicis encarregats o contractats, per valor econòmic superior als 3.000,00 €.

17. L'abandó del lloc de treball sense justificació, tant en llocs de comandament o responsabilitat, com en els casos de prestació de servicis de transport urgent, o quan això ocasione evident perjudi per a l'empresa o malalts traslladats o a traslladar, o puga arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

18. La utilització indeguda d'informació de què se tinga coneixement per raó del seu treball, en especial de dades referents a malalts que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seua activitat.

19. L'apropiació de l'import dels servicis prestats, siga quina siga la seua quantia, així com qualsevol ocultació, sostracció o manipulació de diners, materials, equipaments o vehicles.

20. La reiterada comissió, per part dels conductors, d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en este posen en perill la seguretat de l'empresa, el seu personal o els malalts transportats.

21. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produïsquen perill o siguen causants d'accident laboral greu, perjudis greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.

22. La reincidència en dos faltes greus de la mateixa naturalesa o més de dos greus, encara que siguen de distinta naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció que haja cobrat fermesa.

23. Qualsevol altre tipus d'infraccions molt greus que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals.

Article 64. Sancions. Aplicació

1. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

A) Faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

B) Faltes greus:

a) Suspensió de sou i faena d'un a deu dies.

C) Faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i faena d'onze a quaranta-cinc dies.

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 repercutie 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, entendiendo 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 64. Sanciones. Aplicación

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

a) Faltas leves:

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) Acomiadament.
2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedixen en el punt 1, es tindrà en compte:
a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.

b) La repercussió del fet en els altres treballadors, a l'empresa, a tercers, especialment malalts i els seus familiars, així com, la repercussió social d'este.

c) La categoria professional del treballador.
3. Correspondrà a l'empresari la determinació de la sanció que pot aplicar entre les previstes. Les sancions per faltes lleus seran acordades per la direcció de l'empresa. Les sancions per faltes greus o molt greus haurà d'imposar-les també l'empresa prèvia instrucció del corresponent expedient sancionador al treballador.

4. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors, tindran dret a ser oïts l'interessat i la representació dels treballadors o sindical, en el termini de deu dies, comptats des de la comunicació dels fets que s'imputen. Este termini suspèn el termini de prescripció de la falta corresponent. En el cas de tractar-se d'un treballador que tinga la condició de delegat sindical o membre del comitè d'empresa, a part de l'interessat, hauran de ser oïts la resta de membres de la representació a què este pertanga, si n'hi ha.

5. De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà els representants dels treballadors, si n'hi ha.

6. En el cas de tractar-se de faltes tipificades com a greus o molt greus, l'empresa podrà acordar la suspensió de sou i faena com a mesura prèvia i preventiva pel temps que dure l'expedient, sense perjudi de la sanció que s'imposa. Suspensió que serà comunicada als representants dels treballadors.

7. Una vegada conclòs l'expedient sancionador, l'empresa imposarà la sanció que corresponga prenent en consideració les alegacions realitzades en el curs de la tramitació pel treballador, i si és procedent, per la representació dels treballadors o sindical.

8. Quan l'empresa acorde o impose una sanció que tinga obligació de ser per escrit, ho haurà de comunicar, d'esta mateixa manera, a l'interessat i a la representació dels treballadors o sindical, i este es quedarà amb un exemplar i firmarà el duplicat, que tornarà a la direcció de l'empresa; es farà constar la data i els fets que la motiven.

9. Las faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

10. En qualsevol cas, el treballador sancionat podrà acudir a la via jurisdiccional competent per a instar la revisió de les sancions imposades en cas de desacord.

11. Cap treballador podrà ser sancionat dos vegades per la mateixa falta.

CAPÍTOL XII

Seguretat i salut en el treball

Article 65. Salut i prevenció de riscos laborals

Els treballadors afectats pel present conveni col·lectiu tenen dret que la prestació dels seus servicis en els diversos centres de treball i establiments de les empreses del sector s'adapte a les mesures i normes que, amb caràcter obligatori, estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/1995, de 8 de novembre, modificada i ampliada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de «Reforma del Marc Normatiu de la Prevenció de Riscos Laborals» i els diversos reglaments que la despleguen.

Com a consideracions de caràcter general sobre salut i prevenció de riscos laborals, s'estipula que:

Les empreses que subscriuen el present conveni col·lectiu desenvoluparan les accions i mesures que siguen necessàries en matèria de seguretat i salut laboral per a aconseguir que les condicions de treball, si és així, representen el menor risc i no afecten negativament la salut dels treballadors.

En tot cas, els plantejaments, actuacions i mesures que, conjuntament, empreses i treballadors posen en execució, sense condicionar

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.

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

4. 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 este perteneciera, si hubiese.

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

6. 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.

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

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

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

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

11. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 65. Salud y prevención de riesgos laborales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

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

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores, pongan en ejecución, sin condicio-

l'activitat, aniran encaminades a aconseguir una millora en la qualitat de vida dels treballadors afectats.

D'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració, desplegament i aplicació dels plans de salut i seguretat en el treball, així com en els de prevenció de riscos laborals, participaran, si n'hi ha, els representants sindicals dels treballadors, així com les organitzacions sindicals, segons siga l'àmbit d'actuació del pla. Si no n'hi ha, prendran part els treballadors del centre de treball o de l'empresa.

Durant la vigència del present conveni col·lectiu, les empreses afectades elaboraran per a tots els seus centres de treball i establiments un pla d'avaluació general de riscos per a la seguretat i salut dels seus treballadors, tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Igualment, quan siga procedent, s'efectuarà una avaluació dels mitjans i llocs de treball i del condicionament del centre o establiment.

Si hi ha algun lloc de treball que represente un cert risc per a la salut i seguretat laboral dels treballadors, les empreses, d'acord amb els dictàmens i assessoraments dels servicis de prevenció i, si és el cas, la Inspecció de Treball, modificaran les instal·lacions, els mitjans o la mateixa dotació del lloc de treball, de manera que es minimitze i evite en el major grau possible, el risc detectat.

Tota ampliació o modificació de les instal·lacions dels establiments, de la seua maquinària o de la tecnologia aplicada als diversos llocs de treball comportarà necessàriament una avaluació dels riscos per a la salut i seguretat laboral que pugua contindre, així com informar els representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors afectats.

La representació legal dels treballadors en l'empresa tindrà informació permanent respecte a la posada en marxa de nova maquinària, modificació d'instal·lacions, la seua ampliació i dels mesuraments, anàlisis i reconeixements que s'efectuen en relació amb les condicions ambientals dels centres de treball.

Les empreses proporcionaran a l'afectat per este conveni col·lectiu les revisions mèdiques anuals que corresponguen, en virtut del que preveu l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es demostra en supòsits de maternitat que el lloc de treball que ocupa representa risc apreciable per a la treballadora, la direcció propiciarà, si això està al seu abast, un canvi de lloc de treball que elimine la dita situació de risc apreciable, durant el temps que dure la situació d'embaràs. Si no és així, la treballadora, quedarà acollida a la prestació d'IT per risc durant l'embaràs, si així li ho reconeix el servici mèdic de la Seguretat Social.

Quant a determinats llocs de treball, seran aplicables les normes i disposicions sobre ergonomia que té establides o pugua establir l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. S'avaluarà de manera especial aquelles activitats o llocs de treball exposats a radiacions de pantalles de qualsevol tipus, a alta sonoritat a limitacions d'aireig, etc.

Els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tenen dret a la informació i formació sobre les condicions del seu treball, sobre les característiques de la seua activitat i del seu centre de treball, sobre la maquinària i tecnologia emprada i sobre tots els altres aspectes del procés laboral que d'alguna manera puguen representar risc per a la seua salut o seguretat personal en el treball.

En especial, les empreses estan obligades a formar específicament el treballador sobre els riscos que, si és el cas, puguen existir en determinat lloc de treball, així com sobre l'ús dels mitjans i conductes necessaris per a la seua eliminació.

En les empreses o centres de treball que compten amb sis o més treballadors, la participació d'estos es canalitzarà a través dels seus representants i de la representació especialitzada que regula la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral.

Els delegats de prevenció seran designats pels representants del personal i entre estos, d'acord amb l'escala següent: fins a 49 treballadors, un delegat de prevenció; de 50 a 100 treballadors, dos delegats de prevenció; de 101 a 500 treballadors, tres delegats de prevenció; de 501 a 1.000 treballadors, quatre delegats de prevenció.

En les empreses de fins a 30 treballadors, el delegat de prevenció serà el delegat de personal. En les empreses de 31 a 49 treballadors hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit pels delegats de personal i entre estos.

nar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

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

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala: Hasta 49 trabajadores: un delegado de prevención. De 50 a 100 trabajadores: dos delegados de prevención. De 101 a 500 trabajadores: tres delegados de prevención. De 501 a 1.000 trabajadores: cuatro delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

Finalment, l'empresari està obligat a informar periòdicament els representants dels treballadors, si n'hi ha, sobre evolució de la salut i seguretat dels treballadors, índexs d'absentisme i les seues causes, accidentalitat i les seues conseqüències, índexs de sinistralitat, estudis que es realitzen sobre el medi ambient dels centres de treball i, en general, sobre qualsevol circumstància que, col·lectivament o individualment, pugua tindre incidència en relació amb la salut dels treballadors.

CAPÍTOL XIII

Drets de representació del personal i sindicals

Article 66. Drets de representació del personal i sindicals

S'establixen amb caràcter general els següents:

Les empreses del sector respectaran el dret de tot treballador a sindicarse lliurement, a celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical, tot això de conformitat amb la legislació vigent.

Les empreses, a aquells delegats de personal o membres de comitès d'empresa que participen com a membres titulars en les comissions negociadores dels convenis col·lectius, els facilitaran els permisos corresponents a fi que obtinguen les màximes facilitats en la seua labor de negociadors i durant tota la seua duració, sempre que l'esmentat conveni col·lectiu s'aplique a l'empresa.

Els treballadors de les empreses, establiments o centres de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, en el centre de treball, que serà convocada i presidida en tot cas pel comitè d'empresa o delegat de personal, si n'hi ha, o pel treballador del centre o establiment promotor d'esta, sempre que, amb caràcter previ, s'haja traslladat tant la convocatòria com l'orde del dia a la direcció de l'empresa o centre de treball.

Tindrà lloc sempre fora d'hores de treball, excepte en aquells centres de treball subjectes a prestació de servici les vint-i-quatre hores del dia, i en este cas s'acordarà, per part dels promotors amb la direcció, el moment de celebració de l'assemblea, així com la seua duració aproximada.

L'empresari facilitarà local adequat si el centre de treball reuneix les condicions pertinents per a això. En cas contrari, designarà un determinat lloc apropiat dins de les seues instal·lacions per a la seua celebració.

L'empresari podrà denegar l'autorització de la celebració d'una assemblea en les seues instal·lacions si els promotors no complixen les condicions anteriorment descrites; igualment, la direcció es podrà oposar si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última assemblea celebrada en el centre de treball, així com en situació de tancament legal de l'empresa.

Dins de la limitació anterior, no s'inclouran les assemblees o reunions informatives l'únic punt de l'orde del dia de les quals siga la informació sobre la negociació dels convenis col·lectius que siguen aplicables als treballadors de l'empresa, establiment o centre de treball de què es tracte.

De conformitat amb allò que s'ha exposat en l'article 53, els treballadors elegits per a exercir càrrecs de responsabilitat local, provincial, autonòmica o nacional en el seu sindicat i que hagen de dedicar-se per complet a l'exercici d'estes funcions o tasques, podran sol·licitar voluntàriament l'excedència pel temps que dure esta situació; transcorregut el qual es reincorporaran als seus llocs de treball, sempre que se sol·licite abans d'un mes, a comptar de la data d'haver cessat en els mencionats càrrecs.

Article 67. Absència de delegats de personal o comitès d'empresa

A. Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball. En totes aquelles empreses afectades pel present conveni que no compten amb representació legal dels treballadors (delegats de personal o comitè d'empresa) a l'hora de dur a terme entre els seus treballadors i treballadores algunes de les mesures previstes en els articles 40 de l'ET (Mobilitat geogràfica) o 41 de l'ET (Modificació substancial de les condicions de treball) hauran de negociar les dites mesures seguint el procediment establert a este efecte en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

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

CAPÍTULO XIII

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 66. Derechos de representación del personal y sindicales

Se establecen con carácter general los siguientes:

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

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

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en assemblea, 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 assemblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reune 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 assemblea 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 assemblea 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 assembleas 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 67. Ausencia de Delegados de personal o comitès de empresa

A. Movilidad geogràfica i modificació substancial de las condiciones de trabajo. En todas aquellas empresas afectadas por el presente convenio que no cuentan con representación legal de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa) a la hora de llevar a cabo entre sus trabajadores y trabajadoras algunas de las medidas previstas en los artículos 40 del ET (movilidad geogràfica) o 41 del ET (modificación substancial de las condiciones de trabajo) deberán de negociar dichas medidas siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Acomiadaments col·lectius. En el cas que una empresa decidisca realitzar acomiadaments col·lectius i en l'empresa no existisca representació legal dels treballadors (delegats de personal o comitè d'empresa), l'empresa haurà de negociar les dites mesures seguint el procediment establert a este efecte en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 68. Drets i facultats dels comitès d'empresa i delegats de personal

Sense perjudi dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix als comitès d'empresa i als delegats de personal a:

a) Ser informats per la direcció de l'empresa:

Sobre els acomiadaments objectius per a efectuar el seu seguiment.

Trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la mateixa explotació i vendes, sobre el programa o pressupost previst i sobre l'evolució de l'ocupació en el seu àmbit específic.

Anualment, en aquelles empreses que revisten la forma de societat mercantil, conèixer i tindre a la seua disposició el balanç, compte de resultats, la memòria i tots els documents que es donen a conèixer als socis.

Amb caràcter previ a la seua execució per les empreses, sobre la reestructuració d'estes o dels seus centres de treball, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, reduccions de jornada, trasllats de totes o part de les instal·lacions empresarials, altres modificacions col·lectives i substancials dels contractes de treball dels seus treballadors, així com sobre els plans de formació professional de les empreses.

En funció de la matèria de què es tracte:

– Sobre implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

– Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estat jurídic de l'empresa, quan això supose incidència que afecte de manera significativa el volum de l'ocupació adquirida.

– Conèixer els models de contractes de treball escrits que s'utilitzen, així com dels documents relatius a la liquidació per finalització de la relació laboral.

– Sobre sancions per faltes greus i molt greus i, en especial, sobre acomiadaments.

– En relació a estadístiques sobre índex d'absentismes i les seues causes, accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències, índexs de sinistralitat, moviment de cessaments i ingressos i ascensos i butlletins de cotització T.C.1 i 2 a la Seguretat Social.

b) A exercir una labor de control o supervisió sobre les matèries següents:

El compliment de les normes vigents sobre matèria laboral i de Seguretat Social, així com sobre els pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant totes les accions legals que crega oportunes davant de l'empresa i els organismes específics o tribunals.

L'execució i realització dels plans de formació aplicables en l'àmbit de les empreses.

La contractació laboral en l'àmbit de l'empresa per mitjà de la documentació que preceptivament se li entrega.

Tindre la representació dels treballadors en missió, mentre esta dure, en tant que representants dels treballadors de les empreses usuàries, a l'efecte de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot allò que afecta la prestació dels seus servicis a estes. En cap cas podrà suposar esta representativitat una ampliació del crèdit d'hores previst per a la representació legal dels treballadors de l'empresa usuària, ni que puguen plantejar-se davant d'esta reclamacions de treballadors respecte a l'empresa de treball temporal de la qual depenen.

En conjunció amb la direcció, sobre el compliment de les mesures implantades, amb vista al manteniment i increment de la rendibilitat i productivitat de les instal·lacions i de les empreses.

El compliment dels principis de no-discriminació, d'igualtat de sexes i d'oportunitats i d'una política racional de foment de l'ocupació. Velaran en concret perquè les condicions laborals s'acomoden a la nor-

B. Despidos colectivos. En el caso de que una empresa decida realizar despidos colectivos y en la empresa no exista representación legal de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa), la empresa deberán de negociar dichas medidas siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus 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 utilizan, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

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

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

b) 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 esta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a estas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de 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 acom-

mativa vigent sobre salut laboral i prevenció de riscos i a les prescripcions que els reglaments que la despleguen establisquen.

Els membres del comitè d'empresa i delegats de personal, individualment o en conjunt, observen sigil professional pel que fa a informació confidencial que quant al seu càrrec coneguen de les empreses, inclús després d'abandonar el càrrec i, en especial, en totes aquelles qüestions que la direcció qualifique de matèria reservada.

Article 69. Quotes sindicals

A requeriment dels treballadors, quan ho autoritzen documentalment, les empreses descomptaran en la seua nòmina mensual l'import de la quota sindical ordinària o extraordinària corresponent.

Per a això es farà entrega a la direcció d'un document manuscrit i/o firmat pel treballador en què amb claredat s'expressarà l'orde o autorització de descompte, l'import, la central sindical destinatària, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvi a què s'ha de transferir la quantitat detreta.

La direcció de les empreses entregarà còpia de la llista de transferència a la representació del sindicat.

Article 70. Garanties sindicals dels membres del comitè d'empresa i delegats de personal

Cap membre del comitè d'empresa ni delegat de personal podrà ser despedit o sancionat durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, llevat que este es produïska per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es base o tinga el seu fonament en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seua representació.

Si la sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïx a altres causes, haurà de tramitar-se l'expedient contradictori, en què seran oïts, a més de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal i el delegat sindical de l'organització a què pertanga, en el cas que la direcció de l'empresa conega la seua secció sindical.

Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte a la resta de treballadors, en els supòsits de suspensió o rescissió de contractes per causes tecnològiques, econòmiques, organitzatives, de producció o de força major.

No podran ser discriminats en la seua promoció econòmica o professional per causa de l'exercici de la seua representació legal. Podran exercir la llibertat d'expressió en l'àmbit intern de l'empresa en les matèries pròpies de la seua representació, i podran publicar o distribuir, sense pertorbar el funcionament normal de l'activitat empresarial, aquelles publicacions d'interès laboral o social. L'execució d'estes tasques es realitzarà d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

Disposaran del crèdit horari d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina quant al seu càrrec i volum de l'empresa. Es podrà, en l'àmbit d'una mateixa empresa, acumular les hores dels distints membres del comitè o delegats de personal en un o més dels seus companys, sense que se sobrepassa el màxim total que per llei corresponga quant a tots i cada un d'ells, i en este cas es podrà quedar rellevat dels treballs sense perjudi de la seua remuneració. Esta circumstància haurà de ser prèviament comunicada a l'empresa, indicant el període de temps en què es procedirà a l'acumulació.

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores del crèdit horari sindical de què disposen els membres del comitè d'empresa o delegats de personal, a fi de preveure l'assistència d'estos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

CAPÍTOL XIV

Plans d'igualtat i comissió paritària d'igualtat

Article 71. Plans d'igualtat

1. D'acord amb el que establix la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

den a la normativa vigent sobre salut laboral y prevenció 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 las empresas, 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 documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

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

La Dirección de las empresas 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 este 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 rebasa 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.

CAPÍTULO 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, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

4. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i hòmens, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

5. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudi de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 72. Comissió paritària d'igualtat

A fi d'interpretar i aplicar correctament la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, que va tindre la seua entrada en vigor el 24 de març de 2007, es crea una comissió paritària d'igualtat amb les funcions següents:

- Obtenció per mitjà d'enquestes o altres mitjans que es recorden d'informació anual sectorial de les mesures implantades en les diferents empreses i de les plantilles, disgregades per categories professionals i gènere.

- Assessorament a les empreses que ho sol·liciten sobre els drets i obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.

- Mediació i, si és el cas, arbitratge en aquells casos que, voluntàriament i conjuntament, li siguen sotmesos per les parts afectades, i que versen sobre l'aplicació o interpretació dels plans d'igualtat.

- Demanar informació de les empreses sobre les incidències i dificultats que pugua generar l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

La comissió paritària d'igualtat estarà composta per 6 membres, en les mateixes condicions que la comissió mixta paritària del conveni, i amb la condició que siguen els mateixos designats per a l'esmentada comissió mixta. Ambdós comissions compartiran el crèdit horari de 28 hores.

Article 73. Parelles de fet

Davant de l'evolució de la realitat social en matèria familiar, es reconeixen els mateixos drets que el conveni preveu per als cònjuges en matrimoni a les persones que no s'han casat i conviuen en unió afectiva, estable i duradora, amb la justificació prèvia d'estos punts per mitjà de certificació d'inscripció en el registre corresponent oficial de parelles de fet, on existisca, o acreditació semblant que justifique esta circumstància.

En el supòsit de conflicte d'interessos amb tercers, el reconeixement del dret que corresponga es realitzarà de conformitat amb la procedència jurídica que, de manera ferma, determine l'autoritat administrativa o judicial competent de conformitat amb l'ordenament positiu vigent.

CAPÍTOL XV

Comissió paritària del conveni

Article 74. Comissió mixta paritària

A fi d'efectuar el seguiment del present conveni i dilucidar els possibles dubtes que puguen produir-se en la seua interpretació, es constituïx una comissió paritària. Estarà formada per membres de les associacions patronals i centrals sindicals firmants del conveni en la mateixa proporció, i no podrà sobrepassar el nombre de quatre persones per cada una de les parts patronal i sindical. En les reunions

2. En el caso de las empresas de más de 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 las empresas 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 una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 72. Comisión Paritaria de Igualdad.

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 crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

- Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

- Asesoramiento a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

- Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 6 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 28 horas.

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.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizara de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

CAPÍTULO XV

Comisión 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 las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del convenio en igual proporción, no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de cuatro personas por cada una de las partes Patronal y Sindical. En

s'acceptarà la presència d'assessors de les respectives representacions amb veu però sense vot.

– La comissió paritària del conveni assumirà les funcions següents:

– L'estudi dels problemes de salut laboral en el sector del transport sanitari. La realització d'estadística i relacions amb l'administració laboral competent en matèria de salut laboral.

– Resolució de les controvèrsies que puguem sorgir en matèria de conciliació de la vida laboral i personal.

– En aquelles empreses que per raons economicofinanceres no puguem abonar els increments salarials que es pacten en el present conveni, i no existisquen representants legals dels treballadors (comitès d'empresa o delegats de personal) serà esta comissió paritària l'encarregada de decidir si l'empresa s'acull o no al règim d'inaplicació salarial i en quins termes, seguint els passos de l'article 9 del present conveni.

– Elaborarà els criteris que s'han de seguir, en matèria de plans de prevenció, mapa de riscos, etc., per a sotmetre'ls a estudi en el si de la CP i proposar la seua aplicació.

– Exercirà una labor d'estudi i vigilància sobre les modalitats i estructura de contractació en el sector. Així mateix, tindrà la facultat d'intermediació, a instància de part, amb caràcter previ a la denúncia davant de l'Administració o tribunals laborals, quan es presumisca l'existència de frau de llei. Esta consulta no tindrà el caràcter obligatori previ, a la denúncia o demanda, davant de la Inspecció de Treball i Assumptes Socials o Jutjat Social. En cas de modificacions de la vigent legislació i normativa, en matèria de contractació, la comissió paritària procedirà a l'adequació del present conveni respecte a la normativa legal.

– Davant de qualsevol dubte o divergència que puga sorgir sobre la interpretació o aplicació d'este conveni que tinga caràcter de conflicte col·lectiu, serà sotmesa prèviament a informe de la comissió abans d'entaular qualsevol reclamació judicial.

– En el cas que l'empresa i els representants legals dels treballadors no arriben a un acord sobre la inaplicació del règim salarial sol·licitat per l'empresa, la comissió paritària mediarà en la busca d'un acord; per a això sol·licitarà a l'empresa la documentació requerida en l'article 9, l'analitzarà i es reunirà amb les parts en el termini improrrogable de 15 dies des que la comissió paritària conega del desacord. De la dita reunió s'alçarà una acta on constaran les raons i posicionaments de les parts, la postura de la comissió paritària i el resultat final de la dita reunió.

– Resoldrà qualsevol altra sol·licitud de mediació o interpretació que se li propose en un termini màxim de 30 dies des de la data de reunió.

La comissió paritària es reunirà a petició de qualsevol de les parts, sempre que se sol·licite per escrit, i dins dels 10 dies següents a la petició.

Perquè els acords de la comissió paritària tinguen eficàcia i validesa, estos hauran de ser protegits per la majoria de cada una de les representacions: empresarial i sindical; en estos casos gaudiran de plena eficàcia jurídica, i serà vinculant per a ambdós parts i d'aplicació immediata.

Als efectes de qualsevol notificació escrita que qualsevol empresa o treballador desitgen remetre a la comissió paritària, es reproduïxen els domicilis de les distintes parts que configuren l'esmentada comissió:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Avinguda Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (València)
Federació de Transports, Comunicacions i Mar d'UGT-País Valencià

C/ Arquitecte Mora, núm. 7-2 46001 València.
Federació de Servicis a la Ciutadania de CCOO del País Valencià

Plaça Nàpols i Sicília, núm. 5-2n, 46003 València

Article 75. Protocol de telefonades

La comissió paritària redactarà en un termini màxim de sis mesos, un protocol de telefonades perquè les empreses introduïsquen en les seues pautes d'organització del servici, de manera que tant els treballadors i treballadores com les empreses sàpien a què atindre's i com actuar davant de les diferents causalitats que es produïsquen en la realització

las reuniones se aceptara 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 el Sector del Transporte Sanitario. 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.

– En aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio, y no existan representantes legales de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal) 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 CP y proponer su aplicación.

– Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Asimismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. 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, se reunirá con las partes 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, estos deberán ser respaldados por la mayoría de cada una de las Representaciones: Empresarial y Sindical, 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 reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Avenida Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaya (Valencia)
Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-País Valenciano

C/Arquitecto Mora, núm. 7-2 46001 Valencia.
Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencia

Plaza Nápoles y Sicilia, núm. 5-2.º, 46003 Valencia

Artículo 75. Protocolo de llamadas

La Comisión paritaria redactará en un plazo máximo de seis meses, un protocolo de llamadas para que las empresas introduzcan en su pautas de organización del servicio de forma que tanto los trabajadores y trabajadoras como las empresas sepan a que atenerse y como actuar ante las diferentes causalidades que se produzcan en la realización de los

dels servicis. El dit protocol s'incorporarà al present text convencional amb el mateix valor normatiu.

Article 76. Resolució de conflictes col·lectius

Ambdós parts s'adherixen a l'Acord de Solució de Conflictes Laborals subscrit per les confederacions patronals CIERVAL I CEPYME CV, i les confederacions sindicals UGT PV i CCOO PV, el 19/05/2010 per a solucionar de manera extrajudicial els conflictes col·lectius, i successius que es puguen subscriure.

De la mateixa manera, les parts firmants del present conveni acorden sotmetre's, en cas de discrepàncies de qualsevol tipus sobre el seu contingut, a la fórmula de la mediació, mai a la de l'arbitratge.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA

Les diferències derivades de l'aplicació del present conveni hauran de ser abonades per les empreses en un termini màxim de noranta dies, a comptar de la firma del present conveni.

DIPOSICION ADICIONAL

Irretroactivitat

Les condicions econòmiques pactades en el present conveni no afectaran les relacions laborals que es troben fermament extingides abans de la seua entrada en vigor.

DISPOSICIÓ FINAL

Registre, publicació i difusió d'este conveni

Este conveni es presentarà en el Registre General de Convenis Col·lectius de Treball, als efectes del seu depòsit, inscripció i publicació que legalment corresponguen.

ANNEX I

Taula salarial provisional de l'any 2012

	<i>SALARI BASE</i>	<i>PLUS AMB.</i>	<i>TOTAL</i>
Grup A)			
Director	1.830,01	182,98	2.012,99
Director d'Àrea	1.657,72	165,77	1.823,49
Metge	1.812,55	181,25	1.993,80
Tècnic superior	1.812,55	181,25	1.993,80
Tècnic mitjà	1.359,42	135,90	1.495,32
Diplomat	1.359,42	135,90	1.495,32
ATS	1.359,42	135,90	1.495,32
GRUP B).1			
Cap administratiu	1.106,71	110,66	1.217,37
Oficial 1a administratiu	1.080,57	108,07	1.188,64
Auxiliar administratiu	915,03	91,50	1.006,53
Asp. administratiu	784,21	78,42	862,63
Grup B).2			
Analista de sistemes	1.812,55	181,25	1.993,80
Programador	1.080,57	108,07	1.188,64
Operador	915,03	91,50	1.006,53
Grup B).3			
Telefonista	923,71	92,35	1.016,06
Ordenança	915,03	91,50	1.006,53
Personal neteja	790,59	79,06	869,65
Treballador en formació	784,21	78,42	862,63

servicios. Dicho protocolo se incorporará al presente texto convencional con el mismo valor normativo.

Artículo 76. Resolución de conflictos colectivos.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME CV, y las Confederaciones Sindicales UGT PV y CCOO PV, el 19 de mayo de 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 formula de la mediación, nunca a la del arbitraje.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Las diferencias derivadas de la aplicación del presente Convenio deberán ser abonadas por las empresas en un plazo máximo de noventa días, a contar desde la firma del presente Convenio.

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 I

Tabla Salarial provisional del año 2012

	<i>SALARIO BASE</i>	<i>PLUS AMB</i>	<i>TOTAL</i>
Grupo A)			
Director	1.830,01	182,98	2.012,99
Director de área	1.657,72	165,77	1.823,49
Médico	1.812,55	181,25	1.993,80
Técnico superior	1.812,55	181,25	1.993,80
Técnico medio	1.359,42	135,90	1.495,32
Diplomado	1.359,42	135,90	1.495,32
ATS	1.359,42	135,90	1.495,32
Grupo B).1			
Jefe administrativo	1.106,71	110,66	1.217,37
Oficial 1.º administrativo	1.080,57	108,07	1.188,64
Aux. administrativo	915,03	91,50	1.006,53
Asp. administrativo	784,21	78,42	862,63
Grupo B).2			
Analista de sistemas	1.812,55	181,25	1.993,80
Programador	1.080,57	108,07	1.188,64
Operador	915,03	91,50	1.006,53
Grupo B).3			
Telefonista	923,71	92,35	1.016,06
Ordenanza	915,03	91,50	1.006,53
Personal limpieza	790,59	79,06	869,65
Trabajador en formación	784,21	78,42	862,63

Grup C)			
Cap de trànsit	1.106,71	110,66	1.217,37
Cap d'equip	1.010,86	101,08	1.111,94
TTS-conductor portalliteres	1.000,06	133,67	1.133,73
TTS-ajudant conductor portalliteres	871,29	113,28	984,58
TTS-portalliteres	819,11	104,60	923,71
Cap de taller	1.058,37	105,81	1.164,18
Mecànic	988,22	98,82	1.087,05
Ajudant mecànic	871,41	87,13	958,54
Xapista	949,84	95,00	1.044,84
Pintor	949,84	95,00	1.044,84

Plus festiu any 2012 30,84 €
 Plus localització any 2012 34,23 €

Dietes any 2012:

<i>Concepte</i>	<i>Quantia</i>
Dinar	12,70
Sopar	12,70
Pernoctació i desdijuni	17,25
Suma dels tres conceptes	42,65

Grupo C)			
Jefe de tráfico	1.106,71	110,66	1.217,37
Jefe de equipo	1.010,86	101,08	1.111,94
TTS-conductor camillero	1.000,06	133,67	1.133,73
TTS-ayudante. Conductor camillero	871,29	113,28	984,58
TTS-camillero	819,11	104,60	923,71
Jefe de taller	1.058,37	105,81	1.164,18
Mecánico	988,22	98,82	1.087,05
Ayudante mecánico	871,41	87,13	958,54
Chapista	949,84	95,00	1.044,84
Pintor	949,84	95,00	1.044,84

Plus festivo año 2012 30,84 €
 Plus localización año 2012 34,23 €

Dietas año 2012:

<i>Concepto</i>	<i>Cuantía</i>
Comida	12,70
Cena	12,70
Pernocta y desayuno	17,25
Suma de los tres conceptos	42,65