

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2023-2531 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Transporte Sanitario de Personas Enfermas y Accidentadas en Ambulancia en la Comunidad de Cantabria, para el periodo 2021-2027.*

Código 39003205012007.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Transporte Sanitario de Personas Enfermas y Accidentadas en Ambulancia en la Comunidad de Cantabria, para el periodo 2021-2027, suscrito por la Comisión Negociadora, el 13 de enero de 2023, integrada por las personas designadas por la asociación AMBUCANTABRIA en representación de la parte empresarial y en la parte social suscrito por las designadas por los sindicatos USO y CSIF, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de marzo de 2023.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Convenio colectivo de Transporte Sanitario de personas enfermas y accidentadas en ambulancia en la Comunidad de Cantabria.

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y ámbito territorial.

Las partes firmantes del presente Convenio son: por parte empresarial, AMBUCANTABRIA (Asociación Regional de Empresarios de Ambulancias de Cantabria) y por parte sindical, CSIF, USO, que suman conjuntamente la mayoría absoluta de la representación legal de las personas trabajadoras del ámbito de aplicación del convenio.

Este convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Histórica de Cantabria, tanto en aquellas empresas que radiquen en esta Comunidad, como residiendo en otra Comunidad, tengan o deban tener en Cantabria abiertos centros de trabajo.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades, (privadas o públicas), dedicadas a la prestación de servicios de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de personas enfermas y accidentadas así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Será de obligada aplicación a los servicios prestados tanto en régimen de concesión administrativa, como privado o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta legalmente aplicables. Y ello con independencia de que la empresa que preste o vaya a prestar estos servicios se dedique a otra actividad de transporte, que no sea sanitario, o de la industria o los servicios, y todo ello para evitar que alguna empresa o entidad, ya sea pública o privada, pretenda eludir la aplicación del presente convenio para tener una posición de ventaja competitiva. Se registrará en la actividad con el CNAE 86.90 por incluir su ámbito funcional parte de "otras actividades sanitarias" que están dentro del citado.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente (artículo 2) del presente convenio.

Se excluye del ámbito del presente Convenio los/as altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

La vigencia temporal del presente convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero de 2021, si bien el texto convencional iniciará sus efectos el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria.

Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación en lo que se refiere a los incrementos salariales a partir de los tiempos que recoge el propio texto del convenio en su articulado.

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto en cuanto no inicie su vigencia el nuevo convenio colectivo que lo sustituya en los términos previstos en el artículo 5. El presente convenio colectivo se entenderá denunciado por ambas partes automáticamente en la fecha de finalización del mismo, procediéndose en el plazo de un mes a la constitución de la mesa negociadora e iniciándose las diligencias procedentes para el nuevo convenio colectivo.

En relación con lo aquí manifestado, 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 judicial competente, haciendo uso de sus facultades, declarase la ilegalidad de alguno de sus artículos, la comisión negociadora procederá a reunirse en el plazo máximo de 10 días para proceder a la reconsideración de su regulación. En ausencia de nuevo acuerdo, el presente convenio quedará nulo y sin eficacia alguna.

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

El presente convenio colectivo se ha negociado al amparo de lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector de la prestación de servicios de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de personas enfermas y accidentadas, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos en el ámbito de la Comunidad de Cantabria, a través de la estructura siguiente:

- a) El presente convenio colectivo territorial y autonómico es de aplicación obligatoria y directa a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional tipificado en el artículo 2 de este capítulo.
- b) Convenios colectivos de empresas (o grupo de empresa o empresas vinculadas).

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de este convenio colectivo superior, tendrá

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias en las que así se establece legalmente.

c) Convenio colectivo estatal, que, salvo las materias expresamente reservadas conforme establece el artículo 84.4 ET en dicho ámbito estatal y por ende de contenido obligatorio en los ámbitos inferiores de negociación, será de aplicación complementaria y obligacional a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional tipificado en el artículo 2 de este capítulo.

d) Acuerdos sobre materias concretas.

El presente convenio colectivo de ámbito regional y los acuerdos que pudieran negociarse en el ámbito de las empresas, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio Colectivo Regional modificar las materias no disponibles de éste o sobre las que tenga prioridad aplicativa.

Los acuerdos que pudieran negociarse en el convenio colectivo de ámbito estatal serán de aplicación obligatoria complementaria a todos los efectos y servirán de cobertura de vacíos normativos.

Se consideran materias no negociables e indisponibles para ámbitos inferiores al estatal: el período de prueba, los grupos profesionales, la subrogación, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica, jornada laboral.

A estos efectos las partes firmantes del presente convenio se remiten a las materias reservadas en el convenio colectivo nacional de fecha 25 de septiembre de 2020.

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan su voluntad de que el mismo sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector; a tal efecto, acuerdan que las empresas con convenios colectivos de empresa o grupo de empresas se remitan a este convenio colectivo en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán, además, la adhesión a éste de dichos convenios mediante pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 6. Convenio y acuerdos de ámbito inferior.

El presente convenio reconoce la regulación de los convenios, pactos y acuerdos colectivos de ámbito inferior cuya vigencia, aplicación y ámbitos de aplicación definirán su vinculación con el Convenio Colectivo Regional y de éste con aquellos.

Para que estos posibles acuerdos alcancen efectividad deberán ser tomados por las representaciones de las personas trabajadoras de conformidad con los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos de empresa a que se refieren el presente artículo deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo Regional, únicamente para su conocimiento con independencia de su registro y depósito en la Administración Pública correspondiente.

Los acuerdos, pactos o convenios desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo para el seguimiento y resolución de los conflictos suscitados por el propio ámbito, con carácter previo al organismo extrajudicial de conflictos laborales (ORECLA) deben dirigirse a la citada Comisión Paritaria como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el convenio colectivo estatal vigente del transporte sanitario, en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8. Mediación y arbitraje.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las organizaciones representativas firmantes del presente convenio acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que estará constituida por miembros de cada una

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

de ellas, firmantes del presente convenio; de entre ellos elegirán una presidencia y una secretaría.

La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir de manera obligatoria y con carácter previo a las demandas extrajudiciales o judiciales en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes, en los términos previstos en el artículo 91.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Dotarse de un Reglamento de Funcionamiento.

El ejercicio de las funciones anteriores no debe obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

Domicilio: El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA), sita en la calle Pasaje de Peña nº 2, código postal 3en la localidad de Santander (Cantabria).

Remisión de cuestiones a la Comisión Paritaria: Ambas partes convienen en poner en conocimiento a la Comisión Paritaria de todas las dudas, las discrepancias y los conflictos colectivos e Individuales que puedan existir a consecuencia de la Interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentarla prevista.

Acuerdos: Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable de más del 50% de cada una de las representaciones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes.

En caso de desacuerdo, las partes someterán sus diferencias a través de los sistemas extrajudiciales de conflictos laborales existentes en Cantabria (ORECLA).

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al semestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales firmantes del convenio y por aquellas organizaciones que aun no siendo firmantes tenga la condición de más representativas a nivel de ámbito territorial Estatal con voz y sin voto.

En aquellas materias donde la legislación laboral vigente haya establecido un determinado plazo máximo para la intervención de la Comisión Paritaria se estará a lo previsto en la normativa.

En todos los casos, la convocatoria debe hacerse por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables en las convocatorias ordinarias y el tiempo máximo posible inferior a los diez días en las extraordinarias con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando a documentación necesaria.

Composición: Estará compuesta por un número máximo de seis miembros por la parte empresarial y otros seis por la parte sindical, de forma proporcional a la representatividad de cada parte. Las partes podrán asistir con asesores con voz y sin voto.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo máximo de quince días y si no ha resuelto quedará expedita la vía judicial.

Artículo 10. Garantía de las condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio deben respetarse íntegramente.

Las condiciones pactadas en este convenio sustituyen íntegramente a las que estuvieran vigentes en los convenios colectivos, salvo aquellos aspectos que expresamente contemple el presente convenio

Artículo 11. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en la empresa que sean superiores a las aquí pactadas. Las condiciones económicas y de cualquier índole contempladas en el presente convenio tienen la condición de mínimas, salvo los que expresamente se excluyan en el presente convenio respetando a estos efectos, conforme a lo establecido en el artículo 84.2 del TRET.

CVE-2023-2531

Artículo 12. Inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con legitimación suficiente para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en éste convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando se aprecie concurrencia de la causa o causas alegadas la comisión paritaria debe valorar la adecuación de las medidas propuestas en relación con la causa o causas alegadas y con sus efectos a los trabajadores.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de este convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes someterán la solución de la misma a los órganos correspondientes de la Comunidad de Cantabria (ORECLA) conforme establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Facultades y responsabilidades.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio del derecho de los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Artículo 14. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es una de las características de la prestación de servicios de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de personas enfermas y accidentadas, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

La movilidad funcional sólo podrá llevarse a cabo dentro del mismo grupo profesional, cumpliendo el requisito de titulación y/o experiencia laboral acreditada. Ejercerán de límite para la movilidad funcional, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora, así como el respeto a su dignidad y a las condiciones económicas que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior si fueran superiores conforme a lo establecido en el artículo 39.3 del TRET.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada y el trabajador tenga el nivel de formación, cualificación o experiencia profesionales acreditada requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo, además de los requisitos de condición de salud física y psíquica.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales.

La empresa o entidad deberá notificar a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere, cualquier caso de movilidad funcional previamente a su ejecución. La representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 15. Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera de la sede social de la empresa, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 16. Traslados. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma general los trabajadores serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado y concreto, en coherencia a la estructura del Servicio Cántabro de Salud, en áreas de salud, centros hospitalarios y centros de salud.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 17. Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Capítulo Tercero

Artículo 18. Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

La subrogación del personal de transporte sanitario incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se rige por lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio colectivo estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario/as y accidentados/as publicado en el BOE número 255, de 25 de septiembre de 2020, en los términos legalmente aplicables

Artículo 19. Contratación y empleo.

La regla general sobre contratación en el sector es la contratación indefinida a tiempo completo ajustando la aplicación de la normativa a la actividad normal y estable de los servicios o empresas, salvo aquellos supuestos en los que la naturaleza de la actividad concreta sea temporal o a tiempo parcial.

Todos los trabajadores pasan automáticamente a la condición de indefinidos si, transcurrido el plazo fijado en la normativa para la duración de los contratos temporales, continúan desarrollando sus actividades sin que haya nuevo contrato o prórroga del anterior.

Teniendo en cuenta además los servicios prestados por personas trabajadoras con contratos formativos e interinidades, las partes firmantes de este convenio colectivo habilitarán a su Comisión Paritaria para concretar, teniendo en cuenta la regulación reglamentaria si la hubiera, la creación de una bolsa sectorial de empleo para los trabajadores con contratos fijos discontinuos que se hallen en periodo de inactividad y de duración determinada que hubieran completado al menos seis meses de contratación.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Cuando la contratación fija discontinua afecte a cualquier otro supuesto distinto de los contemplados en el párrafo anterior, el periodo de inactividad máxima en el que las empresas deberán proceder al llamamiento será de 6 meses.

Artículo 20. Modalidades de contratación.

20.1 Contrato indefinido.- Adquirirán la condición de trabajadores indefinidos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

20.2.- Contrato para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. En cada caso se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores al tiempo de formalización de la modalidad contractual.

20.3.- Contratos formativos.

Contrato en prácticas vigentes. Los contratos en práctica basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021 resultarán aplicables en los términos recogidos en el citado precepto y en el convenio colectivo de aplicación.

Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato, tal y como reglamentaria se establezca

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género cuya duración sea igual o superior a treinta días interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

c) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será en el ámbito de este convenio, el fijado por el convenio colectivo estatal de aplicación, respetándose en cualquier caso la cuantía mínima del 70% respecto del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada contratada, fijado en las tablas salariales anexas.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

20.4.- Contrato por circunstancias de la producción. Se podrá celebrar este tipo de contrato de acuerdo en el Estatuto de los Trabajadores.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias podrá tener una duración máxima de 12 meses.

Artículo 21. Cobertura de vacantes.

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se debe recurrir preferentemente las personas trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijas como si son temporales, tanto para la promoción horizontal como vertical.

Cuando exista una vacante, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores/as de la existencia de la misma y exponerlo en el tablón de anuncios de la empresa.

Asimismo, la empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que se establezcan mediante acuerdo en cada empresa.

Capítulo Cuarto

Artículo 22. Clasificación profesional. Criterios generales.

Las personas que presten sus servicios en las entidades incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo encuadrarán dentro de un Área Funcional, en Grupos Profesionales y en su caso, asignándole un puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo se encuadrarán en cuatro Grupos Profesionales, por aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras serán asignadas a los distintos grupos profesionales y áreas funcionales en función de la valoración que se haga del puesto de trabajo que ocupan.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

La asignación de un puesto de trabajo o un concreto nivel salarial dentro del Grupo Profesional se realizará de acuerdo con las funciones prevalentes desempeñadas, sin perjuicio de la movilidad funcional pactada.

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

Artículo 23. Áreas funcionales

1. Las Áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Las Áreas profesionales son grupos de posiciones/puestos de trabajo con contribuciones de tipo similar al negocio, recogen actividades profesionales que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo y que representan un espacio natural, aunque no exclusivo para el desarrollo profesional.

Este modo de organización permite dar mayor visibilidad a las posibilidades de desarrollo profesional y tener una perspectiva única independientemente de la localización geográfica o societaria de cada puesto de trabajo.

3. Las personas trabajadoras serán encuadradas en las siguientes Áreas Funcionales:

Área Primera. Administración.

Comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión de centros, vehículos y/o servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal o de vehículos, tareas de documentación, biblioteca y secretaria, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con los que se configuran el aparato de gestión del servicio, flota o centro respectivo, comunicación interna y externa con los vehículos, gestión de los servicios, coordinación de los mismos, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos,

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

hasta las de carácter auxiliar para las que solamente se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa limitada.

Área Segunda. Asistencial.

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a las personas enfermas, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar para las cuales solamente se exige cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

Área Tercera. Servicios Generales.

Comprende todas las actividades no encuadradas en las de administración y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros y/o vehículos, tanto si se corresponden como sí no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas, organizativa y técnicamente para las cuales se exige estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico del mismo, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquéllas otras que, siendo mera ejecución del anterior, no requieran ningún tipo de destreza o habilidad específica.

Artículo 24. Factores de encuadramiento profesional.

Los factores de valoración que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

- a. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b. La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

e. La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f. La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Los factores de encuadramiento para definir los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Estos mismos criterios serán tenidos en cuenta para encuadrar los diferentes puestos de trabajo, si así se hubiesen establecido en los convenios colectivos de aplicación, en los Grupos Profesionales.

Artículo 25. Grupos profesionales.

1. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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:

- a) Personal de Gestión y Dirección.
- b) Personal Asistencial
- c) Personal Administrativo e Informático.
- d) Personal de Explotación.

Artículo 26. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus Funciones.

Personal de Gestión y Dirección.

El grupo profesional del personal de Gestión y Dirección comprende quienes estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Lo constituyen los siguientes puestos de trabajo:

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

Personal titulado: Es el que, no perteneciendo a los Grupos profesionales asistencial o de Administración o Informático, haya sido contratado en la empresa para ejercer las funciones propias de su titulación en las funciones propias de este Grupo. Se distinguen entre ellos:

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

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas, con excepción del personal asistencial que de acuerdo a su titulación tiene puesto de trabajo propio en esta clasificación profesional.

Diplomado/a: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado/a en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Jefaturas intermedias.

Jefe/a de equipo: Es la persona directamente responsable del personal administrativo, asistencial o de explotación que tenga a su cargo.

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

Jefe/a de taller: Incluye a las personas 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.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Personal Administrativo e Informático.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende a quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de ésta.

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

Oficial administrativo/a: Pertenecen a este puesto de trabajo las personas trabajadoras que, con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

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

Coordinador/a / Operador/a de respuesta: Es la persona que tiene a su cargo gestionar en la empresa la asignación de las dotaciones (vehículos y tripulaciones) adecuadas a cada uno de los servicios.

Teleoperador/a/ Operador/a de demanda: Comprende este puesto de trabajo al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción y tramitación, compatibles con su tarea profesional.

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

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

Personal Asistencial.

El grupo profesional de Personal Asistencial comprende a quienes desarrollan las tareas de asistencia extrahospitalarias que le son encomendadas en consonancia con los conocimientos específicos necesarios.

Está formado por los siguientes puestos de trabajo:

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

Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (anterior Ayudante Técnico Sanitario). Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Técnicos de Emergencias Sanitarias (TES).

Son Técnicos de Emergencia Sanitarias aquel personal con formación sanitaria en posesión de la titulación requerida de TES y/o la habilitación con el certificado de profesionalidad correspondiente, para trasladar al paciente desde y/o al centro sanitario, prestar atención básica sanitaria y psicológica en el entorno prehospitalario y aquellas otras complementarias. Y ello de acuerdo con la regulación de los RD 1397/2007 2002, RD 710/2011, y RD 836/2012

Desarrollando sus funciones en el ámbito prehospitalario, las mismas contemplarán:

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

- a) Evacuar al paciente o víctima utilizando las técnicas de movilización e inmovilización y adecuando la conducción a las condiciones del mismo, para realizar un traslado seguro al centro sanitario de referencia.
- b) Aplicar técnicas de soporte vital básico ventilatorio y circulatorio en situación de compromiso y de atención básica inicial en otras situaciones de emergencia.
- c) Colaborar en la clasificación de las víctimas en todo tipo de emergencias y catástrofes, bajo supervisión y siguiendo indicaciones del superior sanitario responsable.
- d) Ayudar al personal médico y de enfermería en la prestación del soporte vital avanzado al paciente en situaciones de emergencia sanitaria.
- e) Prestar apoyo psicológico básico al paciente, familiares y afectados en situaciones de crisis y emergencias sanitarias.
- f) Atender la demanda de asistencia sanitaria recibida en los centros gestores de teleoperación y teleasistencia.
- g) Limpiar y desinfectar el habitáculo del vehículo sanitario y su dotación para conservarlo en condiciones higiénicas.
- h) Verificar el funcionamiento básico de los equipos médicos y medios auxiliares del vehículo sanitario aplicando protocolos de comprobación para asegurar su funcionamiento.
- i) Controlar y reponer las existencias de material sanitario de acuerdo con los procedimientos normalizados de trabajo para asegurar su disponibilidad.
- j) Mantener el vehículo y la dotación no sanitaria en condiciones operativas.
- k) Actuar en la prestación sanitaria y el traslado de pacientes o víctimas siguiendo los protocolos de protección individual, prevención, seguridad y calidad.
- l) Aplicar los procedimientos logísticos que aseguran el transporte, la distribución y el abastecimiento de los recursos en el lugar del suceso, de acuerdo con las instrucciones recibidas por el mando sanitario responsable de la intervención.
- m) Aportar datos para elaborar, ejecutar y evaluar planes de emergencia, mapas de riesgo y dispositivos de riesgo previsible colaborando con los responsables del centro coordinador.
- n) Establecer y mantener la comunicación entre la zona de intervención y el centro coordinador operando los equipos de comunicaciones.

Estas funciones son a título enunciativo y en ningún caso limitativo

Técnicos con Certificado de profesionalidad del Transporte sanitario (Técnico de Transporte Sanitario)

Desarrollando sus funciones en el ámbito prehospitalario, dependiente del Sistema Nacional de Salud o del sector sanitario privado

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Las competencias del mismo son:

- Mantener preventivamente el vehículo y controlar la dotación material del mismo, realizando atención básica sanitaria en el entorno pre-hospitalario, trasladando al paciente al centro sanitario útil.
- Prestar al paciente soporte vital básico y apoyo al soporte vital avanzado.
- Trasladar al paciente al centro sanitario útil.
- Aplicar técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis

Estas funciones son a título enunciativo y en ningún caso limitativo

Disposiciones comunes personal asistencial y no asistencial en funciones de transporte.

Sin perjuicio de la movilidad funcional dentro del Grupo, corresponderá a cada trabajador/a el concreto puesto de trabajo (conductor/a, camillero/a o ayudante) en función del desempeño prevalente de las funciones de cada uno de ellos de acuerdo a las funciones que venía desempeñando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y/o habilitación y en el RD 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).

La movilidad funcional dentro del Grupo entre los distintos puestos o en un mismo puesto de trabajo entre diferentes tipos de ambulancias (asistenciales o no asistenciales) quedará limitada por las condiciones establecidas en el RD 836/2012 de 25 de mayo.

4-a) Las ambulancias no asistenciales de clases A1 y A2, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que ostente, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario previsto en el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo y, cuando el tipo de servicio lo requiera, otro técnico en funciones de ayudante con la misma cualificación.

b) Las ambulancias asistenciales de clase B, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido y otro en funciones de ayudante que ostente, como mínimo, la misma titulación.

c) Las ambulancias asistenciales de clase C, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias antes citado o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

2. Habilitación de personal experimentado que no ostenten la formación requerida en el apartado anterior:

Las personas que acrediten de forma fehaciente más de tres años de experiencia laboral, en los últimos seis años anteriores al 9 de junio de 2012, realizando las funciones propias de conducción de ambulancias quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias no asistenciales de clase A1 y A2.

Así mismo, quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias asistenciales de clase B y C quienes acrediten, fehacientemente, una experiencia laboral en la conducción de ambulancias asistenciales, de cinco años en los últimos ocho años anteriores al 9 de junio de 2012. Los certificados individuales que acrediten los supuestos de habilitación previstos en este apartado se expedirán por las comunidades autónomas y serán válidos en todo el territorio nacional.

3. Quienes en fecha 9 de junio de 2012 hubiesen estado prestando servicio en puestos de trabajo de conductor/a o ayudante de conductor-a/camillero-a y no reúnan los requisitos de formación establecidos legalmente, ni la experiencia profesional prevista en el apartado anterior, podrán permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos puedan ser removidos de los mismos.

La empresa estará obligada a facilitar la formación de reciclaje de las personas trabajadoras y en especial de aquella que resulte necesaria por las modificaciones técnicas o legales que se produzcan en la prestación del servicio.

De conformidad con lo preceptuado en el RD 836/2012, de 25 de mayo, al hacer referencia al grupo profesional de Técnico de Emergencias Sanitarias se aclara que se entenderá comprendido dentro del mismo a aquellas personas trabajadoras que posean tanto el certificado de profesionalidad en transporte sanitario, así como a los que producto de su experiencia hayan adquirido la habilitación para su desempeño, así como aquellos/as que aun no siendo habilitados/as por no reunir condiciones descritas a fecha de dicho RD, ya estuvieran contratados/as por las empresas.

TES Conductor/a. Es la persona trabajadora contratada para conducir los vehículos de transporte sanitario cumpliendo los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo. Realizará asimismo las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

TES Ayudante de Conductor/a y Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma o accidentada, necesarias para la correcta prestación del servicio.

Auxiliará al conductor/a en el ejercicio de las funciones propias de la conducción del vehículo de transporte sanitario. El tiempo de asignación en funciones de conducción no superará el 50% de la jornada anual.

El desempeño en funciones de conducción conllevará una posterior promoción al puesto de conductor/a.

Para la prestación de sus funciones como TES ayudante del conductor/a deberá cumplir, para cada tipo de vehículo, los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo.

TES Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma y/o accidentada necesarias para la correcta prestación del servicio.

El TES Camillero/a no podrá tener asignadas, bajo ningún pretexto, funciones de conducción de vehículo sanitario.

Personal de Explotación.

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

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

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

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

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Chapista: Se clasifican en este puesto de trabajo las personas 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 en chapa, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Pintor/a: Se clasifican en esta categoría las personas trabajadoras 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 en pintura de los mismos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe/a de taller, en su caso.

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

Personal de Mantenimiento: El personal de mantenimiento se encarga del montaje, ajuste, revisión, acondicionamiento y reparación de las instalaciones y maquinaria de los centros de trabajo. Pueden estar asignados a un solo centro de trabajo (por ejemplo, en el caso de sedes centrales) o rotar entre diferentes.

Las tareas que realiza el personal técnico de mantenimiento son:

- Limpieza y mantenimiento programada de maquinaria e instalaciones (colaboración con personal de limpieza para máquinas y otros elementos de su competencia; cambiar / reponer piezas o elementos periódicamente [p.e.: filtros a/a]).
- Reparación de averías en instalaciones y maquinaria.
- Coordinación y gestión de reparaciones y obras.
- Instalación de elementos nuevos (montaje de muebles, pequeñas instalaciones eléctricas o de fontanería).

Artículo 27. Correspondencia del anterior sistema de clasificación profesional y el sistema pactado en este Convenio colectivo.

1. El sistema de clasificación profesional establecido en el anterior convenio colectivo se corresponde con el nuevo sistema pactado en este Convenio colectivo de acuerdo a lo previsto en la siguiente tabla de correspondencias:

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PROFESIONAL ANTERIOR	CATEGORÍA ANTERIOR	
Gestión y Dirección	Director/a Área	Superior y Técnico	Director/a Área	
	Diplomado/a		Personal titulado	
	Técnico Superior		Técnico Superior	
	Técnico Medio		Técnico Medio	
	Jefe/a de equipo	Administrativo e Informático	Jefe/a de equipo	
	Jefe/a de tráfico	Explotación	Jefe/a de tráfico	
Administrativo e Informático	Jefe/a de taller	Explotación	Jefe/a de taller	
	Oficial administrativo	Administrativo e Informático	Oficial administrativo	
	Auxiliar administrativo		Auxiliar administrativo	
	Coordinador/a /Operador/a de respuesta	Explotación	Personal de telecomunicaciones	
	Teleoperador/a /Operador/a de demanda	Explotación	Personal de telecomunicaciones	
	Ordenanza		Ordenanza	
	Analista de proceso de datos		Analista de proceso de datos	
	Programador/a		Programador/a	
	Operador/a		Operador/a	
	Asistencial	Médico/a	Superior y Técnico	Médico/a
		DUE (antes ATS)	Superior y Técnico	ATS
TES Conductor/a		Explotación	TTS Conductor/a	
TES Ayudante conductor/a y camillero/a		Explotación	TTS Ayudante conductor/a y camillero/a	
TES Camillero/a		Explotación	TTS Camillero/a	
Explotación	Mecánico	Explotación	Mecánico	
	Ayudante mecánico		Ayudante mecánico	
	Chapista		Chapista	
	Pintor/a		Pintor/a	
	Personal limpieza		Personal de limpieza	
	Personal de mantenimiento			

2. Las nuevas denominaciones de las categorías profesionales y de su correspondiente Grupo Profesional no significa la asignación de nuevas funciones. Por lo tanto, pese al cambio de denominación o Grupo se mantendrán las funciones que constituyen en la actualidad los contenidos típicos de cada uno de los puestos y en especial las de los puestos de Técnicos de Emergencias Sanitarias serán las que actualmente vienen desarrollando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y en el RD 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).
3. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a través de su Comisión Paritaria a revisar e intentar ajustar la definición de cada uno de los puestos

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

de trabajo a la actual realidad del sector, incorporando los acuerdos que puedan alcanzar a través de los mecanismos legales que correspondan.

Artículo 28. Igualdad y no discriminación.

En todos los aspectos del proceso productivo y de prestación de servicios, la empresa debe respetar y debe hacer respetar el principio de igualdad de trato y debe evitar cualquier discriminación por razón de edad, discapacidad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a los sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español. Las discriminaciones positivas previstas en la normativa vigente serán aplicables en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de lo que antes se ha indicado.

Hay que respetar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación.

Artículo 29. Plan de Igualdad.

Las empresas en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores.

Este Plan afectará a toda la plantilla de la empresa, tendrá una vigencia que las partes establezcan, siendo en principio la vigencia de cuatro años y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

29.1. - Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

29.2. - Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

La prevención y resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

29. 3 Contenidos mínimos del Plan de Igualdad en la empresa: (en relación al Real Decreto 901/2020).

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

29. 4 Negociación del Plan de Igualdad:

El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1. a Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión negociadora creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.
2. a Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

3. a Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan, el/la responsable de su ejecución y el calendario de implantación de cada una de las medidas.

4. a Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5. a Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También será el órgano competente para la tramitación llevará a cabo el proceso de denuncia de casos de acoso sexuales o por razón de sexo en los términos que se hayan establecido en los Protocolos negociados a nivel de empresa.

Artículo 30. Finalización de la relación laboral.

La empresa o entidad, en contrataciones temporales superiores a un año, debe preavisar a la persona trabajadora con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación da derecho al trabajador a ser Indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 31. Estructura Salarial.

Todo el personal afectado por este convenio debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes.

Tendrán la consideración de salario la totalidad, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo los descansos computables como de trabajo.

Retribución mensual de la persona trabajadora fijada en función del grupo y puesto de trabajo a la que pertenece y los complementos personales que le corresponda.

En la estructura del salario se distinguirá:

a) Salario Base

b) Los complementos salariales

Se entenderá como **salario base** la parte de la retribución de las personas trabajadoras, fijada por unidad de tiempo, establecida en función de su clasificación profesional.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Se considerarán **complementos salariales** las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, 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:

B.1. De puesto de trabajo. Comprenderá aquellos complementos que deben percibir las personas trabajadoras por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, como:

1. 1. Plus de Convenio. Todas las personas trabajadoras percibirán mensualmente un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, así como los reciclajes de formación.

1. 2. Plus de asistencia y puntualidad.

1. Este complemento se establece para incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario sin perjuicio de la penalización de las faltas, que estos conceptos puedan comportar en forma de descuentos y sanciones, de acuerdo con lo que se establece el régimen disciplinario que prevé el presente convenio según se detalla en los puntos siguientes.
2. El complemento se abonará con carácter mensual por doce pagas, cada una de ellas se corresponderá a la asistencia y cumplimiento de horario del mes precedente coincidiendo con el cierre de variables, para que dé tiempo a comunicar las incidencias y a modificar la nómina si fuera necesario.

La empresa está facultada para establecer los mecanismos de control de asistencia y de cumplimiento horario que considere adecuados. Los períodos de trabajo coincidentes con vacaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado, sin que la parte correspondiente a vacaciones pueda ser objeto de penalización, salvo que el número de ausencias o retrasos durante el año precedente haya comportado aplicación de penalizaciones en el complemento en más de tres meses.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

3. El importe de la paga correspondiente a un mes completo de trabajo será el establecido en las tablas anexas

4. Para tener derecho a la percepción de este complemento se deberá trabajar, como mínimo, tres meses por cada año natural, de forma alterna o continúa.

5. Para tener derecho a la percepción de este complemento, la persona trabajadora no podrá haber faltado al trabajo ningún día del mes en el que debiera haber desarrollado su trabajo. No se consideran falta al trabajo el disfrute de los permisos o licencias del artículo 42 del convenio, ni las situaciones de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, ni las bajas por enfermedades comunes hasta el tercer día incluido. En el caso de bajas por enfermedad común en ningún caso se percibirá el importe del complemento que corresponda al mes natural de que se trate si, en este periodo, ha estado de baja durante más de tres días

6. Cumplimiento horario: no podrá haber llegado tarde, ningún día del mes en que debiera haber desarrollado su trabajo. Existirá un margen de tolerancia de cinco minutos.

b.1.3. Plus de Localización. Las empresas podrán ofertar a las personas trabajadoras 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 quienes, 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 la persona trabajadora en plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

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 persona trabajadora, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento en que la persona trabajadora regrese a su base.
6. La prestación por parte de una persona trabajadora del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.
7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00,00 a las 24,00 horas, la persona trabajadora que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, plus convenio y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización por cada día la cuantía que para este concepto figura en el anexo de este convenio.

Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.
8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que la persona trabajadora 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.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

b. 1.4. Complemento de nocturnidad. El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se será del 10 % sobre el valor de la hora ordinaria pudiendo compensarse por tiempo de descanso, en los dos meses siguientes. A estos efectos, el cálculo se realizará sobre el salario base más plus convenio por catorce y dividido por la jornada ordinaria anual de este Convenio.

B.2. De naturaleza personal. Serán las que se deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora que no hayan sido valoradas al fijar el salario base.

b.2.1. Complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores percibirá por este concepto cumplidos los tres años de permanencia, el 3% del salario base, posteriormente un aumento del 1 % por año de permanencia en la empresa a partir del cuarto año y hasta cumplir como máximo veinte años en la empresa.

Régimen aplicable desde el inicio de la ejecución del nuevo contrato posterior al concurso público, la antigüedad se percibirá, conforme el apartado anterior, ampliando su devengo a los veinticinco años. A partir de la fecha en que se cumplan los 25 años de permanencia en la empresa, no se generarán nuevos derechos en materia de antigüedad

Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor de lo previsto en el párrafo anterior de este nuevo régimen hubieran cumplido más de 20 años de antigüedad percibirán desde dicha fecha el importe que les corresponda por la antigüedad entre 20 y 25 años que tengan. No se abonarán atrasos por este concepto.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes.

El derecho se obtendrá en el mes que se cumpla la antigüedad de que se trate

b. 2.2. PLUSES ACTIVIDAD AD PERSONAM

Como consecuencia del cambio de modelo y regulación del transporte sanitario y con ello el cambio de la organización de la jornada y los tiempos de trabajo, las partes acuerdan el devengo de los siguientes pluses, en función de la actividad concreta realizada y sus peculiaridades.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

El personal de nueva incorporación solo tendrá derecho al citado ad personam en el caso en que hubiese estado prestando sus servicios con carácter eventual con anterioridad en la empresa por más de 24 meses y mediase un tiempo de interrupción entre contrato y nueva contratación posterior al inicio del siguiente concurso inferior a 3 meses.

Este plus ad personam no será compensable ni absorbible por los incrementos salariales establecidos en este convenio.

Dicho plus se comenzará a percibir desde el mes de inicio de la ejecución del nuevo concurso en las doce mensualidades.

a) PLUS ACTIVIDAD ESTRUCTURA, LOGÍSTICA, COORDINACIÓN Y PERSONAL DE MANTENIMIENTO AD PERSONAM.

Los puestos de trabajo que no conlleven conducción y estén amparados en el presente convenio percibirán a partir del mes siguiente al inicio de la ejecución de la nueva adjudicación pública o cualquier otro medio nuevo de prestación del servicio, percibirán la cuantía de 50 euros x 12 pagas y ello atendiendo a la intensidad del trabajo y las necesidades de respuesta inmediata que la actividad que las empresas desarrollan requieren.

b) PLUS ACTIVIDAD PROGRAMADA AD PERSONAM

Atendiendo a la intensidad del trabajo realizado en el turno correspondiente. Percibirán la cuantía de 50 euros x 12 pagas

c) PLUS AD PERSONAM DE ACTIVIDAD EN EMERGENCIA. Como consecuencia del cambio del modelo de jornada en el sector del Transporte Sanitario, el presente convenio hace desaparecer el llamado plus de emergencia, cuya cuantía será devengada, a partir del mes siguiente al de la firma del presente convenio colectivo y solo respecto de las personas trabajadoras de alta en las empresas afectas por este convenio, a la firma del mismo, en las siguientes partidas:

- Plus de emergencia ad Personam. Mensualmente se abonará el resultante de restar a la cuantía que se venía percibiendo (130,14 mensuales), el importe que la persona devengue por nocturnidad al mes – de acuerdo a lo dispuesto legal y/o convencionalmente -, garantizando en

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

cómputo anual que la persona trabajadora no percibirá menos de 1.561 euros brutos por la suma de ambos conceptos (en la proporción de la jornada de guardia realizada)

Hasta el mes siguiente al de firma del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras que venían percibiendo plus de emergencia según lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial vigente para el transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cantabria, continuarán percibiéndolo en los términos establecidos hasta ese momento.

A partir de dicha mensualidad se dejará de abonar el concepto e importe establecido y las personas trabajadoras citadas pasarán a percibir, por un lado, el importe correspondiente al plus de nocturnidad por las horas realizadas mensualmente en la franja horaria que da derecho a la percepción de dicha cuantía y, por otro lado, la diferencia hasta alcanzar el actual importe del plus de emergencia como complemento "ad personam" según lo establecido en este convenio colectivo.

Dicha cuantía ad personam, en caso de pasar a prestar servicios en el TSNU se mantendrá, realizándose los mismos cálculos en el caso de percibir también en este servicio la nocturnidad.

La persona trabajadora que pasa de urgencia a programado cobrará el plus ad personam de la urgencia y no así el plus de programado.

Si el personal actual que presta sus servicios en el TSNU a la fecha de la firma del presente convenio pasara a la emergencia, mantendrá en igual concepto AD PERSONAM los 50 euros x 12 pagas + la nocturnidad que correspondiese

Dichas reglas de compensación por polivalencia/cambio de servicio aplicarán solo al personal que estuviese de alta prestando servicios a la fecha de firma del presente convenio.

B.3. De calidad o cantidad de trabajo. Las personas trabajadoras los percibirán, por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

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 personas trabajadoras del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente convenio más plus convenio más antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de Julio y diciembre respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán proporcional al tiempo trabajado, computándose este en días naturales.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Estas gratificaciones extraordinarias no podrán ser prorrateadas sin el consentimiento del trabajador.

Festividades Navideñas y Semana Santa. Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo que trabajen jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves Santo, viernes Santo, percibirán la cantidad establecida en el anexo.

Dicha cantidad se abonará por la penosidad de trabajar en festivo no conllevando a mayores, un día de descanso.

Gratificación por fidelidad/vinculación a la empresa. Cuando el trabajador habiendo cumplido los 60 años y 20 de servicio vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en anteriores convenios, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año respectivamente, consistente en las cuantías que se reflejan en el anexo.

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 estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

En el supuesto de haber accedido a la jubilación parcial mediante cualquiera de las posibilidades legales, la percepción de las cantidades reseñadas se reducirá en la proporción en la que se reduzca la jornada.

Percepciones extrasalariales. No tendrán consideración de salariales las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos:

Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por los trabajadores como consecuencia de su actividad profesional.

Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados o desplazamientos, suspensiones o despidos.

Prestaciones o compensaciones de la seguridad social.

Cualquier otra cantidad que se abone a los trabajadores por conceptos compensatorios similares a las anteriormente relacionadas.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 32. Conceptos no salariales.

Dietas

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

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

Se considerarán solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 horas a 16 horas) y cenas (20 horas a 23 horas). Una vez iniciada la comida, la persona trabajadora tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio 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.

En cualquier caso, no se generarán dietas siempre y cuando el centro de trabajo sea propio de la empresa o ajeno, este dotado de un comedor con nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas para que la persona trabajadora pueda comer en el ámbito de trabajo.

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

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

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Los importes se reflejan en el Anexo.

Artículo 33. Horas extraordinarias

Respecto al valor de las horas extraordinarias, en ningún caso pueden ser inferior de la hora ordinaria, con la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{salario base} + \text{plus convenio} + \text{antigüedad}) \times 14}{1800 \text{ horas}}$$

Artículo 34. Devengo de nóminas.

El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación de la persona trabajadora por la actividad producida 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 que desarrolle.

Las nóminas deben ser entregadas y abonadas a las personas trabajadoras en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de contratación, por el procedimiento habitual o por sistemas telemáticos.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

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 a la persona trabajadora individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario de la persona trabajadora, así como las deducciones que compongan el salario de la persona trabajadora, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente entre la representación sindical y la empresa.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 35. Incrementos salariales

Primer año desde el inicio de ejecución del nuevo concurso público de gestión del transporte sanitario o la puesta en marcha de cualquier otro modelo de gestión del servicio: abono de 400€ en una paga única pagadera al comienzo de la ejecución del nuevo concurso.

La citada cuantía se consolidará con fecha de efectos de la finalización del último año de incremento del salario en el convenio colectivo en el salario anual de todas las categorías profesionales de forma lineal, de tal manera que, incorporada al salario base, servirá de cálculo para los nuevos incrementos y para los conceptos que se calculan con relación a dicho concepto.

Durante el primer año desde el inicio de ejecución del concurso: 3,5% desde el mes en el que se inicie.

En los sucesivos años a contar desde el primer mes siguiente al doceavo desde que se aplicó el incremento salarial:

1. En la primera anualidad, 3%
2. En la siguiente anualidad, 2,5%
3. En la siguiente anualidad, 3,1%
4. En la siguiente y última anualidad, 3,1%.
5. En la siguiente anualidad consolidación de los 400 euros según párrafo 2º

Cláusula de revisión de incrementos: Si durante la vigencia del presente convenio colectivo hubiese una revalorización o financiación adicional respecto del nuevo contrato de servicios, siempre que no sea por inversiones o aumento de tripulaciones o bases nuevas o a dotar financiación necesaria para el cumplimiento del convenio colectivo o cualquier otra circunstancia que supongan cambios sustanciales en la gestión del servicio, el 60 % de la mejora se imputaría a la mejora de la masa salarial de las personas trabajadoras.

Capítulo Sexto

Artículo 36.1 Jornada máxima.

La jornada máxima de todo el personal afectado por el presente convenio será de 1800 horas anuales de trabajo efectivo.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 36.2 Distribución de la jornada del personal no asistencial.

El límite de jornada semanal del personal no asistencial es de 40 horas semanales (en cómputo anual) y 160 horas cuatrisesmanales siendo el límite máximo a efectos del cálculo de la delimitación de horas extraordinarias de 9 horas diarias.

En el supuesto de que la jornada sea partida, solo podrá haber una interrupción mínima de una hora y máxima de dos horas.

Debido a la intensidad de la actividad podrán establecerse turnos superiores a las 9 horas respetándose en caso los descansos establecidos entre jornada y jornada descritos en el artículo 34.

Artículo 36.3 Distribución de la jornada del personal de transporte sanitario no urgente

La jornada máxima no será superior a 40 horas semanales que se computará como 160 horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo

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~~ en éstos la persona trabajadora descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con 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, sin perjuicio del respeto a nivel de empresa de los pactos colectivos alcanzados en cuanto a distribución de la jornada.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

La distribución de la jornada estará a lo acordado en cada centro de trabajo.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 36.4 Distribución de la jornada del personal asistencial urgente.

Atendiendo a las peculiaridades propias del servicio de emergencia, la jornada máxima anual de trabajo efectivo podrá distribuirse en el ámbito de la empresa mediante acuerdo entre ésta y la RLT de manera irregular conforme establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en consideración la duración del turno continuado establecido hasta la fecha en los calendarios laborales pactados a nivel de empresa.

Podrá utilizarse otro modelo de turno continuado cuando así venga exigido por el Servicio Cántabro de Salud en la prestación de concretos servicios.

Esta distribución irregular (del máximo de la jornada) deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, estableciéndose el régimen de descanso compensatorio superiores a 12 horas entre jornada y jornada en compensación de los posibles excesos en los que se pudiera incurrir, computándose en todo caso la totalidad de las horas cada cuatro meses con los descansos disfrutados en el mismo periodo.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada aquí expuesta deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

En todo caso, las horas extras podrán compensarse con descanso.

El calendario de distribución irregular de la jornada se estará a lo que se pacte para cada centro de trabajo.

Artículo 37. Calendario laboral.

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

En todo caso se respetará el descanso previsto en el presente Convenio

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

El calendario laboral al que se refiere el Estatuto de los trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores de cada empresa.

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

Artículo 38. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo anual de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones retribuidas.

Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, debe tener derecho a los días que correspondan en proporción.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este período.

A efectos del disfrute del periodo de vacaciones, la empresa negociara con la representación unitaria de los trabajadores los correspondientes turnos de las mismas, pudiendo negociar dos periodos. Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Las vacaciones comenzarán después del descanso semanal pudiendo compensar los días de descanso semanal si las vacaciones se fijan por quincenas. No podrán solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

El calendario vacacional deberá estar expuesto en lugar visible para los trabajadores a finales del mes de diciembre en cada año natural, notificando a los trabajadores con dos meses de antelación al efectivo disfrute de las mismas.

Para los supuestos de IT se estará a lo dispuesto en la ley.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 39. Formación. Principios Generales. Objetivos de la formación y perfeccionamiento profesional.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio es la formación.

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a. Promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.
- 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.
- d. Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas o entidades.
- e. Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.

2. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las propias empresas y entidades u otros organismos.

3. Las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y la representación legal de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

4. La formación y capacitación de la persona trabajadora (sea cual sea su puesto de trabajo) que preste sus servicios en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y de acuerdo con las necesidades de las mismas, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

5. La formación en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio se orientará hacia los siguientes objetivos:

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- f) Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentren menos representadas.
- g) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- h) Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a constituir en el seno de la Comisión Paritaria una comisión para que, respetando los derechos de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se fijen los criterios sectoriales de las nuevas inversiones en formación de la plantilla.

Artículo 40. Acción formativa en las empresas.

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, apartado 4 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:

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

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

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.

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.

Artículo 41. Desarrollo de la formación.

La Comisión Paritaria a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación, calendarizado anualmente, de cursos a realizar por las empresas.

Artículo 42. Permisos y licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, y con derecho a remuneración a razón de salario base, plus convenio y antigüedad, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público. La licencia empezará a computar el día del enlace si fuese hábil o, en caso contrario, el día siguiente hábil.

b) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado incluidos los políticos.- En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como al cónyuge como sujeto causante del supuesto de premissa reconocido. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

f) Un día los/as conductores/as y ayudantes de conductor/a por la renovación del permiso de conducir.

g) Tres días anuales de libre disposición para la persona trabajadora en cada año de vigencia del convenio. Se entiende un día como 8 horas

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez para las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.

Los grados de consanguinidad y afinidad se articulan en el presente convenio colectivo de conformidad al artículo 918 del Código Civil.

Régimen disciplinario

Artículo 43. Clase 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. Todo ello sin perjuicio de que en los distintos convenios de ámbito autonómico puedan adaptar o incluir otras tipificaciones o sanciones.

Artículo 44. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres 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, no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

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 grave 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 cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de higiene o limpieza personal probada, 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. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que suponga 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. Cualesquiera 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 faltas graves o muy graves.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 45. 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 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€
4. El incumplimiento probado 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 que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador o trabajadora, 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 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 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, 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 distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.
11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.
13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar 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 la limpieza de materiales y máquinas 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 ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y / o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente 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/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias,

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

cuando suponga 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, con los que desarrolle 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.

25. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, 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.

27. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 46. Faltas muy Graves.

Se consideran faltas muy graves:

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 al 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, 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 contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías 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

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

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

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. 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 otro personal con el que se preste el servicio.

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 continua y persistente debidamente demostrada.

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

16. 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 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, 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 supere los 3.000 euros.

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, compañeros o terceros.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo 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, de dinero, materiales, equipamiento, 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 su seguridad, la del personal de la empresa 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 inminente 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, 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 47. Sanciones. Aplicación.

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

Faltas leves

Amonestación por escrito

Faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves

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

Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en otros trabajadores, a la empresa, a terceros,

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

especialmente enfermos y sus familiares, sí 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 y 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 éste 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 muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. 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 éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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 Décimo Primero

Artículo 48. Derechos sindicales

Ninguna persona trabajadora puede ser discriminada en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones a través de los cauces oportunos

Cualquier persona trabajadora puede ser elector/a y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o delegada de personal o miembro de Comité de empresa, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de seis meses de antigüedad para ser elegible como representante unitario. Igualmente podrá representar a las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato en la empresa en la sección sindical o como delegado/a sindical en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 49. De la asamblea de trabajadores

1. Puede ser convocada para las personas trabajadoras de un centro de trabajo o de varios centros de la empresa
2. Debe ser convocada por los delegados del personal, por el comité de empresa, por una o varias secciones sindicales o por el 33% de las personas trabajadoras de la plantilla.
3. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, la cual debe recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas. Los convocantes y la empresa deberán garantizar que las asambleas se celebran respetando la legislación vigente y en condiciones de libertad de expresión y decisión para los participantes en las mismas.
4. Se debe disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 50. Los delegados de personal y comités de empresa.

Los delegados de personal y comités de empresa como representantes legales de los trabajadores en la empresa:

1. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por las leyes o previstos por éstas, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.
2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todas las personas trabajadoras de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente. Entre la empresa y la representación de los trabajadores se podrá acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los trabajadores y éstos pueda producirse a través de estos medios.

3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar a sus representados, sobre:

- Situación económica de la empresa y/o entidad.
- Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con el mes antelación suficiente.
- Intención de decisiones que afecten la organización y la distribución del trabajo de carácter colectivo, con una antelación mínima legal.

Artículo 51. De las secciones sindicales en la empresa.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la ley les reconoce y los que determina este convenio, entre los cuales:

1. Difusión libre en la empresa y/o entidad de sus publicaciones, avisos y opiniones.
2. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan para la asamblea de trabajadores.

Artículo 52. De la negociación colectiva.

A efectos de la negociación colectiva del convenio, los representantes legales de los trabajadores que formen parte de la comisión negociadora pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, al menos con 24 horas de antelación, avisando previamente y justificándolo posteriormente.

Artículo 53. Horas sindicales.

Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales se utilizarán para el ejercicio de las funciones sindicales; debiendo solicitarse con 24 horas de

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

antelación y con 48 horas si se trata de un lunes, teniendo en cuenta casos excepcionales. La comunicación será avalada por el sindicato mediante un fax sellado y firmado.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y/o entidad y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio colectivo pueden acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si procede, de los delegados de personal de sus organizaciones en aquellos/as delegados de personal o sindicales o miembros del comité de empresa que las centrales designen. La condición de representante unitario y representante sindical nunca supondrá el acumular el doble de crédito horario.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos deben comunicar a la empresa su deseo de acumular las horas de sus delegados o delegadas, especificando las horas acumuladas y los delegados que ceden su disfrute.

Si la acumulación de horas implicase la total ausencia de prestación efectiva de servicios para su empresa, las empresas y/o entidades afectadas por este convenio deben hacer efectivos los salarios de los/as liberados/as por acumulación de horas sindicales según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa y/o entidad el nombre de su trabajador/a liberado/a, con la aceptación expresa previa de éste.

Capítulo Décimo Segundo

Artículo 54. Cobro durante el periodo de IT.

La empresa abonará el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y/o Entidad Gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad más plus convenio, en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- 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.
- d) En todos los casos de IT de los trabajadores, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 55.- Personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad.

Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida, igual o superior a un 33%, tienen derecho, con el preaviso de 15 días de antelación, a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. Dichos permisos serán no retribuidos.

La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores con hijos con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos.

Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo con discapacidad recibe atención siempre y cuando sea posible, manifestando por escrito la denegación.

Artículo 56. Vestuario y material.

Las empresas facilitaran al personal el uniforme, vestuario preciso para la realización de su función.

La ropa de trabajo será considerada Equipo de Protección Individual la cual deberá ser entregada por reposición, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

Será obligación de la empresa la retirada y la limpieza de la ropa de trabajo que pueda o tenga sospechas de poder estar contaminada por manchas biológicas.

No obstante, las empresas pondrán a disposición de toda aquella persona trabajadora que voluntariamente lo desee un servicio de limpieza y desinfección de los uniformes en las bases nido (Santander, Torrelavega, Colindres)

Las personas trabajadoras depositaran en la nave nido más cercana su uniformidad y la empresa retornara la ropa limpia a las taquillas designadas en dichas naves nido. Los desplazamientos a este efecto no tendrán la consideración de tiempo de trabajo.

A las personas trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos. Asimismo, cada empresa se responsabilizará de dotar de todos los equipos de protección individuales de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.

Todas las personas trabajadoras dispondrán de equipos de protección individual (EPI), que será entregado por la empresa al comienzo de su actividad en número de dos equipos. La entrega se realizará en un plazo no superior a diez días naturales a partir de la solicitud. Los trabajadores deberán justificar la reposición de los EPIS, ya sea por extravío, deterioro u otros

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

ante el responsable de entregárselo. Asimismo, deberán cumplimentar siempre el registro de control de entrega de EPIS.

Artículo 57. Seguros de accidentes y seguro de responsabilidad civil.

Seguro colectivo de accidentes

La empresa deberá tener suscrito, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 35.000,00

Muerte por accidente: 35.000,00

A percibir, y por una sola vez, por la persona trabajadora o su cónyuge supérstite, descendiente 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.

Gastos de traslado en caso de fallecimiento fuera de la residencia habitual.

En el caso de que una persona trabajadora fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazada de la misma por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Seguro de responsabilidad civil.

Todas las empresas tienen que formalizar un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio. Se facilitará asesoramiento jurídico al trabajador.

Este seguro se ha de prorrogar de forma automática y debe tener una cuantía mínima de 300.000 euros, salvo que, por regulación especial, en función de la actividad, la ley no imponga otra superior.

Artículo 58. Jubilaciones.

Las empresas y/o entidades y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente. También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

Con el propósito de fomentar el empleo en el sector de trabajadores/as desempleados/as, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Para exigir la jubilación obligatoria, siempre que se cumplan los requisitos previstos en la legislación vigente (Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores), la empresa deberá contratar un nuevo trabajador o trabajadora con contrato indefinido y a tiempo completo. Tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato en prácticas.

2. Cuando se cumpla los requisitos legales para ello, las empresas atenderán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial, siendo posible su tramitación en caso de mutuo acuerdo entre ambas partes

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en cada momento por la legislación vigente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Si hubiera trabajadores con contrato en prácticas o para la obtención de la práctica profesional el contrato de relevo tendrá carácter indefinido y será ocupado por un contratado en prácticas.

Capítulo Décimo Tercero

Artículo 59.- Seguridad y salud laboral. Información a los trabajadores y principios generales.

Las personas trabajadoras afectadas 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 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

En cumplimiento del deber de protección, las Empresas garantizarán la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo e informará de los

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

riesgos existentes en sus puestos de trabajo a los delegados de prevención de riesgos laborales y salud laboral. Cada persona trabajadora deberá tener conocimiento e información de la valoración de su puesto de trabajo y tareas. Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Asimismo, velará por la calidad del servicio de aquellas especialidades de prevención de riesgos laborales y salud laboral que sean concertadas con los Servicios de prevención de riesgos laborales ajenos.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, y cumplir las obligaciones en esta materia que para los mismos prevé el Marco Normativo.

Artículo 60. Información a los trabajadores.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de prevención de riesgos laborales las empresas adoptarán las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la empresa a las personas trabajadoras a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Las empresas, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se comprometen a comunicar a todas las personas trabajadoras las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del servicio siempre que dicha información sea trasladada por los establecimientos sanitarios públicos o privados a la empresa.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los servicios.

El Empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

Artículo 61. Vigilancia de la salud.

Todo el personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual obligatorio, en función a las características y riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Los resultados se comunicarán a la persona trabajadora para su conocimiento, siendo estos confidenciales. Para los trabajadores con categoría de Conductor o Ayudante camillero, por los riesgos específicos que puede entrañar su actividad, dicho reconocimiento será obligatorio

Los reconocimientos médicos se realizarán en jornada laboral, o en su defecto, si es fuera ésta, la empresa deberá compensar al trabajador, el tiempo utilizado.

Los reconocimientos médicos se realizarán con ocasión de:

- Previo al ingreso o reingreso en la empresa.
- Periódico para el personal de conducción y del personal que trate con los usuarios.
- Por cambio de Categoría Funcional o Promoción Interna.

Los reconocimientos médicos se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras incluirá las pruebas establecidas por protocolo médico específico para cada categoría o puesto de trabajo.

En relación al cuadro de Enfermedades Profesionales, se estará a lo dispuesto en el R.D 1.299 / 2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social, así como a las normas que pudieran modificar ésta.

61.1.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Estos reconocimientos se realizarán de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad en materia de contenido y periodicidad.

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador o trabajadora, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para la persona trabajadora, asumiendo la empresa el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos.

61.2. Evaluación de riesgos.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los técnicos superiores que formen parte del Servicio de prevención propio de la empresa o en su ausencia del Servicio de prevención ajeno. Las evaluaciones de riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de prevención.

61.3. Enfermedades profesionales.

Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. El sistema de notificación y registro será el establecido por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Así mismo la empresa pondrá especial atención a los problemas de espalda y lumbares derivados del trabajo que se realiza con la movilización y carga de pacientes y material.

Las partes firmantes, en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en relación con el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se comprometen a interesarse por la incorporación, a través del correspondiente procedimiento, de nuevas enfermedades relacionadas con el sector del transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia en el cuadro de enfermedades profesionales que contempla la ley.

61.4. Protección de la salud.

La empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

Se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora.

Artículo 62. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras, que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores o a otras personas relacionadas con la empresa.

Se protegerá especial y singularmente la maternidad.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 63. Planes de autoprotección.

El personal adoptará los planes de autoprotección establecidos en cada centro de trabajo.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
2. El plan de autoprotección se inspirará en el Real Decreto 393/2007 por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia. El Comité de seguridad y salud, o en su defecto, el delegado de prevención participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente simulacros de evacuación y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Artículo 64. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre la representación de los trabajadores conforme al art. 35 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de prevención del centro, así como al Plan de emergencia y evacuación.

64.1.- Crédito horario delegados de prevención: El crédito horario de los delegados de prevención será el que les corresponde como representante de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 37 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

64.2.- Formación: La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Recibirán una formación inicial básica.

64.3.- Comités de seguridad y salud: El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra, pudiendo ambas partes asistir con asesores.

El Comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones del mismo.

También se podrán convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de seguridad y salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 65. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art.19 de la Ley de prevención de riesgos laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, establecida en el Plan de Prevención en la empresa. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

Artículo 66. Seguridad, Alcoholismo y Drogodependencias.

66.1. Principios Generales. - Los firmantes del presente convenio colectivo reconocen y contemplan el alcoholismo y la drogodependencia como un problema social. Se estima conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica. Se prohíbe totalmente fumar en los centros de trabajo, así como en los vehículos-ambulancia y resto de vehículos de trabajo. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas.

Es desde esta perspectiva, desde donde se configura un Marco de Tratamiento específico de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados y empleadas del sector son requisitos Indispensables (fuera de estos supuestos, se procederá cómo y con los efectos que se describen en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo) que:

1. El empleado o empleada que se encuentre en alguna de estas situaciones, lo comuniquen a sus empresas de forma que exista constancia documental de que efectuó tal comunicación.
2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado o empleada con carácter previo al requerimiento por la Empresa a efectuar las pruebas que se describen en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

En cuanto al Marco de Tratamiento en relación a las personas que cumplan los dos requisitos mencionados, este consistirá en:

1. Al empleado no se le practicarán las facultades previstas en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo y no será objeto de sanción o despido, todo ello siempre y cuando simultáneamente a la comunicación que haya efectuado a la empresa hubiera acompañado solicitud de excedencia voluntaria.
2. La Empresa, como medida reinsertiva, facilitará la excedencia voluntaria del empleado o empleada según la regulación que para la misma prevé el presente Convenio.
3. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al empleado o empleada de los Centros existentes en la Comunidad Autónoma de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

66.2. Objeto.

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte sanitario, y **con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, las empresas podrán

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

efectuar pruebas al personal, destinadas a controlar el consumo de alcohol y sustancias estupefacientes. El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

66.3. Práctica de las pruebas.

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. - El personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la empresa contarán con la capacitación profesional necesaria en relación con el uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.
2. - Los empleados objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los usuarios u otro tipo de personal.
3. - Al menos dos delegados de prevención de los sindicatos más representativos o en su defecto, cuando éste no pueda estar o decline estar, al menos un Representante de los Trabajadores. A tales efectos, la empresa comunicará con la antelación imprescindible a un delegado de prevención y a un miembro de la Representación de los Trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que el delegado de prevención o la representación de los trabajadores declinen su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

El tiempo dedicado a esta tarea por cualquiera de las figuras de representación sindical citadas, se considerará de trabajo efectivo y no computará a efectos del crédito horario sindical.

4. - Un profesional sanitario.

66.4. Procedimiento de las pruebas.

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición, transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).

CVE-2023-2531

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazara su opción a realizar la extracción de sangre para análisis. De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará, en detalle, la correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados constituirá falta muy grave que pudiera ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

La sanción podrá imponerla la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al empleado. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. La empresa comunicará la apertura del expediente a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de 10 días desde la fecha de su notificación. Estos plazos suspenderán los plazos de prescripción de la falta.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

Artículo 67. Medidas de Emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los usuarios/clientes y empleados, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, se deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica para el transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.

Artículo 68. Gestión y Protección Medio Ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberán adoptar una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

TABLAS SALARIALES

Las tablas salariales serán de aplicación desde el día que se inicie la efectiva prestación del servicio en el Contrato del Servicio de Transporte Sanitario Terrestre en el Servicio Cántabro de Salud, en el Expediente SCS GAP 2022/27 publicado en la Plataforma de contratación del sector público el día 2 de enero de 2023.

En todo caso, con independencia de las tablas salariales se debe respetar el SMI vigente en cada uno de los años.

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

TABLAS SALARIALES DESDE EL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia y Puntualidad
DIRECTOR/A	2.123,35 €	202,19 €	186,04 €
MÉDICO/A	2.103,10 €	200,27 €	184,27 €
DIRECTOR/A ÁREA	1.923,43 €	183,16 €	168,53 €
DUE	1.577,32 €	150,17 €	138,19 €
JEFE/A TRÁFICO	1.284,11 €	122,26 €	112,51 €
OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A	1.253,77 €	119,40 €	109,85 €
JEFE/A TALLER	1.228,02 €	116,89 €	107,59 €
JEFE/A EQUIPO	1.172,88 €	111,69 €	102,77 €
TES CONDUCTOR/A	1.160,36 €	147,69 €	104,65 €
MECÁNICO/A	1.146,65 €	109,19 €	100,47 €
CHAPISTA	1.102,08 €	104,97 €	96,57 €
PINTOR/A	1.102,08 €	104,97 €	96,57 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.086,52 €	101,10 €	95,01 €
TELEFONISTA	1.071,76 €	102,03 €	93,91 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.011,07 €	96,28 €	88,59 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.010,95 €	125,16 €	90,89 €
TES CAMILLERO/A	950,40 €	115,56 €	85,27 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	835,00 €	87,00 €	78,00 €

*** En los contratos para la obtención de la práctica profesional se abonará el 70% del salario categoría que corresponda en los celebrados desde el inicio del concurso.

- 400€ paga única en el mes de inicio del concurso

FESTIVO	31,29 €
LOCALIZACION	34,74 €
GRATIFICACION POR FIDELIDAD	10 años 6,49€ 15 años 20,70€ 20 años 24,25€
DIETAS	10,35 €
DIETAS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	12,42 €

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

TABLAS SALARIALES AL AÑO DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia y Puntualidad
DIRECTOR/A	2.187,05 €	208,25 €	191,62 €
MÉDICO/A	2.166,19 €	206,28 €	189,80 €
DIRECTOR/A ÁREA	1.981,14 €	188,66 €	173,58 €
DUE	1.624,64 €	154,67 €	142,34 €
JEFE/A TRÁFICO	1.322,64 €	125,93 €	115,89 €
OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A	1.291,38 €	122,98 €	113,15 €
JEFE/A TALLER	1.264,86 €	120,40 €	110,82 €
JEFE/A EQUIPO	1.208,07 €	115,04 €	105,85 €
TES CONDUCTOR/A	1.195,17 €	152,13 €	107,79 €
MECÁNICO/A	1.181,04 €	112,47 €	103,48 €
CHAPISTA	1.135,14 €	108,12 €	99,46 €
PINTOR/A	1.135,14 €	108,12 €	99,46 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.119,12 €	104,13 €	97,86 €
TELEFONISTA	1.103,92 €	105,09 €	96,72 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.041,40 €	99,16 €	91,24 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.041,27 €	128,92 €	93,62 €
TES CAMILLERO/A	978,91 €	119,02 €	87,83 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	860,05 €	89,61 €	80,34 €

*** En los contratos para la obtención de la práctica profesional se abonará el 70% del salario categoría que corresponda en los celebrados desde el inicio del concurso.

FESTIVO	32,23 €
LOCALIZACION	35,79 €
GRATIFICACION POR FIDELIDAD	10 años 6,49€ 15 años 20,70€ 20 años 24,25€
DIETAS	10,66 €
DIETAS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	12,79 €

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

TABLAS SALARIALES A LOS DOS AÑOS DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia y Puntualidad
DIRECTOR/A	2.241,73 €	213,46 €	196,41 €
MÉDICO/A	2.220,35 €	211,44 €	194,54 €
DIRECTOR/A ÁREA	2.030,67 €	193,38 €	177,92 €
DUE	1.665,25 €	158,54 €	145,90 €
JEFE/A TRÁFICO	1.355,70 €	129,08 €	118,79 €
OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A	1.323,67 €	126,05 €	115,98 €
JEFE/A TALLER	1.296,48 €	123,41 €	113,59 €
JEFE/A EQUIPO	1.238,27 €	117,91 €	108,49 €
TES CONDUCTOR/A	1.225,05 €	155,93 €	110,48 €
MECÁNICO/A	1.210,57 €	115,28 €	106,07 €
CHAPISTA	1.163,52 €	110,82 €	101,95 €
PINTOR/A	1.163,52 €	110,82 €	101,95 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.147,10 €	106,74 €	100,31 €
TELEFONISTA	1.131,51 €	107,72 €	99,14 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.067,44 €	101,64 €	93,52 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.067,31 €	132,14 €	95,96 €
TES CAMILLERO/A	1.003,38 €	122,00 €	90,03 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	881,55 €	91,85 €	82,35 €

*** En los contratos para la obtención de la práctica profesional se abonará el 70% del salario categoría que corresponda en los celebrados desde el inicio del concurso.

FESTIVO	33,03 €
LOCALIZACION	36,68 €
GRATIFICACION POR FIDELIDAD	10 años 6,49€ 15 años 20,70€ 20 años 24,25€
DIETAS	10,93 €
DIETAS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	13,11 €

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

TABLAS SALARIALES A LOS TRES AÑOS DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia y Puntualidad
DIRECTOR/A	2.311,22 €	220,08 €	202,50 €
MÉDICO/A	2.289,18 €	217,99 €	200,58 €
DIRECTOR/A ÁREA	2.093,62 €	199,37 €	183,44 €
DUE	1.716,88 €	163,45 €	150,42 €
JEFE/A TRÁFICO	1.397,73 €	133,08 €	122,47 €
OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A	1.364,70 €	129,96 €	119,57 €
JEFE/A TALLER	1.336,67 €	127,24 €	117,11 €
JEFE/A EQUIPO	1.276,66 €	121,57 €	111,86 €
TES CONDUCTOR/A	1.263,03 €	160,76 €	113,91 €
MECÁNICO/A	1.248,10 €	118,85 €	109,36 €
CHAPISTA	1.199,59 €	114,26 €	105,11 €
PINTOR/A	1.199,59 €	114,26 €	105,11 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.182,66 €	110,04 €	103,42 €
TELEFONISTA	1.166,59 €	111,06 €	102,21 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.100,53 €	104,79 €	96,42 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.100,39 €	136,24 €	98,94 €
TES CAMILLERO/A	1.034,49 €	125,78 €	92,82 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	908,88 €	94,70 €	84,90 €

*** En los contratos para la obtención de la práctica profesional se abonará el 70% del salario categoría que corresponda en los celebrados desde el inicio del concurso.

FESTIVO	34,06 €
LOCALIZACION	37,82 €
GRATIFICACION POR FIDELIDAD	10 años 6,49€ 15 años 20,70€ 20 años 24,25€
DIETAS	11,27 €
DIETAS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	13,52 €

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

TABLAS SALARIALES A LOS CUATRO AÑOS DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia y Puntualidad
DIRECTOR/A	2.382,87 €	226,90 €	208,78 €
MÉDICO/A	2.360,14 €	224,75 €	206,79 €
DIRECTOR/A ÁREA	2.158,52 €	205,55 €	189,13 €
DUE	1.770,10 €	168,52 €	155,08 €
JEFE/A TRÁFICO	1.441,06 €	137,21 €	126,27 €
OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A	1.407,00 €	133,99 €	123,28 €
JEFE/A TALLER	1.378,11 €	131,18 €	120,74 €
JEFE/A EQUIPO	1.316,23 €	125,34 €	115,33 €
TES CONDUCTOR/A	1.302,18 €	165,75 €	117,44 €
MECÁNICO/A	1.286,79 €	122,54 €	112,75 €
CHAPISTA	1.236,78 €	117,80 €	108,37 €
PINTOR/A	1.236,78 €	117,80 €	108,37 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.219,32 €	113,46 €	106,63 €
TELEFONISTA	1.202,76 €	114,50 €	105,38 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.134,64 €	108,04 €	99,41 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.134,51 €	140,46 €	102,00 €
TES CAMILLERO/A	1.066,56 €	129,68 €	95,70 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	937,05 €	97,63 €	87,53 €

*** En los contratos para la obtención de la práctica profesional se abonará el 70% del salario categoría que corresponda en los celebrados desde el inicio del concurso.

FESTIVO	35,90 €
LOCALIZACION	38,99 €
GRATIFICACION POR FIDELIDAD	10 años 6,49€ 15 años 20,70€ 20 años 24,25€
DIETAS	11,61 €
DIETAS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	13,94 €

JUEVES, 30 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 63

TABLAS SALARIALES A LOS CINCO AÑOS DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia y Puntualidad
DIRECTOR/A	2.408,01 €	230,33 €	208,78 €
MÉDICO/A	2.385,28 €	228,18 €	206,79 €
DIRECTOR/A ÁREA	2.183,66 €	208,98 €	189,13 €
DUE	1.795,24 €	171,95 €	155,08 €
JEFE/A TRÁFICO	1.466,20 €	140,64 €	126,27 €
OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A	1.432,14 €	137,42 €	123,28 €
JEFE/A TALLER	1.403,25 €	134,61 €	120,74 €
JEFE/A EQUIPO	1.341,37 €	128,77 €	115,33 €
TES CONDUCTOR/A	1.327,32 €	169,18 €	117,44 €
MECÁNICO/A	1.311,93 €	125,97 €	112,75 €
CHAPISTA	1.261,92 €	121,23 €	108,37 €
PINTOR/A	1.261,92 €	121,23 €	108,37 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.244,46 €	116,89 €	106,63 €
TELEFONISTA	1.227,90 €	117,93 €	105,38 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.159,78 €	111,47 €	99,41 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.159,65 €	143,89 €	102,00 €
TES CAMILLERO/A	1.091,70 €	133,11 €	95,70 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	962,19 €	101,06 €	87,53 €

*** En los contratos para la obtención de la práctica profesional se abonará el 70% del salario categoría que corresponda en los celebrados desde el inicio del concurso.

FESTIVO	35,90 €
LOCALIZACION	38,99 €
GRATIFICACION POR VINCULACIÓN	10 años 6,49€ 15 años 20,70€ 20 años 24,25€
DIETAS	11,61 €
DIETAS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	13,94 €

2023/2531

CVE-2023-2531