



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

1249

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu del sector del transport de malalts i accidentats en ambulància i d'assistència extrahospitalària de les Illes Balears (exp.: CC_TA_12/178, codi de conveni 07000895012003)

Antecedents

1. El dia 1 de setembre de 2013, la representació de les empreses del sector del transport de malalts i accidentats en ambulància i d'assistència extrahospitalària de les Illes Balears i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 23 de setembre, el senyor José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector del transport de malalts i accidentats en ambulància i d'assistència extrahospitalària de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana de l'acta és l'original signat pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 28 de gener de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**V CONVENI COL·LECTIU DE TREBALLADORS/ORES PER A LES EMPRESES I TREBALLADORS/ORES DEL TRANSPORT DE MALALTS I ACCIDENTATS EN AMBULÀNCIA (TRANSPORT SANITARI) DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS****DISPOSICIÓ PRELIMINAR**

En funció de la legitimació i la capacitat legal reconeguda mútuament per les parts, s'acorda aquest cinquè Conveni col·lectiu de transport sanitari en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears, subscrit per l'Associació Balear d'Empresaris d'Ambulàncies (ABEA) i les centrals sindicals CCOO i UGT, i es designen, als efectes legals pertinents, com a domicilis de les parts els següents:

Associació Balear d'Empresaris d'Ambulàncies: carrer de Pocomaco, 3, CP 07011, de Palma de Mallorca.

CCOO Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears: c/ de Francesc de Borja Moll, 3, CP 07003, de Palma de Mallorca.

UGT, Federació de Transports, Comunicació i Mar de les Illes Balears: c/ de Font i Monteros, 8, 3r, CP 07003, de Palma de Mallorca.

CAPÍTOL I**Disposicions generals****Secció I****Àmbit****Article 1****Àmbit funcional**

Les disposicions d'aquest Conveni són d'aplicació als treballadors/ores i empreses, dedicats al transport sanitari terrestre, aeri, marítim de malalts i/o accidentats així com al transport d'òrgans, sang, mostres biològiques i equips mèdics.

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els treballadors/ores que deixin els seus serveis en les empreses indicades anteriorment, sigui com vulgui la seva categoria professional, i en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb l'única excepció dels alts càrrecs als quals es refereix l'article 2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Ambdues parts manifesten expressament la seva intenció de no pactar acords en àmbits inferiors al d'aquest Conveni.

Article 2**Àmbit territorial**

Aquest Conveni és d'àmbit autonòmic i afecta els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional, situats al territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears, encara que el domicili de l'empresa estigui ubicat fora d'aquesta.

Secció II**Vigència, durada, pròrroga i denúncia per a la revisió o rescissió****Article 3****Vigència**

Aquest Conveni s'estableix per un període de 5 anys de durada i els seus efectes econòmics són amb caràcter retroactiu des del dia 1 de gener de l'any 2013, excepte en els casos en què es reguli d'una altra manera.

El final de la vigència serà el 31 de desembre de l'any 2017, amb independència de la data de publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB).

Article 4**Denúncia del Conveni**

Aquest Conveni quedarà automàticament denunciat en el moment en què finalitzi. No obstant això i per evitar el buit normatiu que si passàs altrament es produiria una vegada acabada la vigència inicial o la de qualsevol de les pròrroques, continuarà regint en la seva totalitat, tant



quant al contingut normatiu com quant a l'obligacional, fins que sigui substituït per un altre.

Secció III

Prelació de normes, compensació d'absorció, vinculació a la totalitat

Article 5

Prelació de normes

Ateses les peculiaritats que es presenten en l'àmbit a què es refereix aquest Conveni, allò que han acordat les parts regula amb caràcter general les relacions entre les empreses i els seus treballadors/ores en totes les matèries compreses en el seu contingut, fins i tot aquelles la regulació de les quals es pacta de forma diferent de la que preveu la normativa general aplicable.

En tot allò que no preveu aquest Conveni, s'ha d'aplicar la normativa laboral vigent, amb l'excepció continguda en l'apartat anterior.

Article 6

Compensació i absorció

Les millores econòmiques globals enteses en còmput anual contingudes en aquest Conveni compensaran i absorbiran les vigents en les empreses que siguin superiors a les aquí pactades. Les condicions pactades són totalment compensables amb les que regien anteriorment a la vigència d'aquest Conveni, independentment de la naturalesa o l'origen de la seva existència.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, han de ser considerades globalment. En el supòsit que l'autoritat administrativa o judicial competent, fent ús de les seves facultats, no n'homologàs algun dels articles o part del seu contingut, aquest Conveni resultaria nul i sense cap eficàcia, i se n'hauria de reconsiderar el contingut total, llevat que el contingut de l'article o articles en qüestió no tenguí un contingut econòmic, cas en què es revisarien només els articles rebutjats.

Article 8

Garantia personal

Els pactes, les clàusules i les condicions vigents a qualsevol contracte considerats globalment i que en el còmput anual impliquin condicions més beneficioses per al treballador/a o grups de treballadors/ores, amb relació a les que s'estableixen, substituiran com a garantia personal dels qui en gaudeixen.

Secció IV

Subrogació

Article 9

Subrogació del contracte amb l'Administració

Quan una empresa perdi l'adjudicació dels serveis concertats mitjançant concurs públic de gestió de serveis públics, per resolució o acabament del contracte amb l'Administració, la nova empresa adjudicatària estarà obligada a subrogar-se als contractes laborals dels treballadors/ores que prestaven aquest servei, i se'n respectarà en tot cas la modalitat de contractació, i els drets i les obligacions que hagin tenguut en els set mesos anteriors a l'adjudicació a l'empresa substituïda, sempre que aquests provinguin de pactes i acords lícits que se'ls hagin comunicat juntament amb la documentació pertinent.

Sense perjudici de qualsevol de les modalitats en què es faci la subrogació, es garantirà que els treballadors/ores no resultin perjudicats/ades amb l'incompliment d'aquesta per conflictes de documentació entre les empreses cessant i adjudicatària i/o deutes amb els treballadors/ores.

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

1. Treballadors/ores en actiu, amb una antiguitat mínima en el servei objecte del contracte dels set últims mesos anteriors a la data en què es produeixi l'adjudicació del contracte, sigui com vulgui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, anteriorment al període de set mesos esmentat, hagin treballat en una altra activitat.
2. Treballadors/ores amb dret a reserva a lloc de treball, que en el moment de l'adjudicació de l'activitat hi tinguin una antiguitat mínima de set mesos i es trobin malalts, accidentats, en excedència, vacances, permís, descans maternal, o



situacions anàlogues.

3. Treballadors/ores de nou ingrés que, per exigències del client, s'hagin incorporat a l'activitat com a conseqüència d'una ampliació, en els set mesos anteriors a la nova adjudicació d'aquella.
4. Treballadors/ores amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors/ores esmentats en l'apartat 2, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
5. Treballadors/ores que substitueixin a d'altres que es jubilin, havent complert 64 anys dins dels set últims mesos anteriors a l'adjudicació de l'activitat i que hi tinguin una antiguitat mínima dels set mesos anteriors a la jubilació, en els termes i condicions de la normativa vigent aplicable.
6. Malgrat el que ha estat exposat, queden exclosos de l'aplicació d'aquesta clàusula de subrogació aquells empleats/ades que siguin directius/ives de la seva empresa, així com aquells units per vincles de consanguinitat i afinitat, llevat que acreditin l'existència de relació contractual.

b) Tots els supòsits anteriorment prevists hauran de ser acreditats fefaentment i documentalment per l'empresa cessant a l'adjudicatària, als seus treballadors/ores, i als representants d'aquests, mitjançant els documents que es detallen en l'apartat i, en el termini de deu dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària ho requereixi fefaentment a l'empresa cessionària, sempre que es tracti de documents que ja s'hagin emès o que s'haguessin d'haver emès.

A l'efecte de l'acreditació entre l'empresa cessant i l'empresa adjudicatària, es fa saber que es consideraran mitjans fefaents de comunicació els següents: tramesa de la documentació per conducte notarial, mitjançant burofax, telegrama o mètode equivalent que deixi constància del contingut.

c) Els treballadors/ores que no hagin gaudit de les seves vacances reglamentàries en produir-se la subrogació en gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que hi correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'empresa cessant, que l'haurà d'efectuar en la liquidació corresponent.

d) L'aplicació d'aquest article és d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a. Tanmateix, per acord mutu de la cessant i el treballador/a, pot romandre aquest en l'antiga empresa adjudicatària. En aquest cas, la cessant no pot cedir a cap altre treballador/a que no prestàs el seu treball en l'activitat objecte del contracte, si la cessionària no ho accepta.

e) En cas que la comunicació no es produeixi en l'indefectible termini marcat, s'ha d'entendre que l'empresa opta per l'assumpció del personal laboral esmentat, i ocorre el mateix amb aquelles dades i/o relació de personal que es comuniqui posteriorment al termini establert.

f) La subrogació efectiva es produeix en el moment en què la nova adjudicatària comença a prestar serveis i no abans, i la relació laboral anterior a tal moment és d'exclusiva responsabilitat de la cessant.

g) L'empresa cessant ha de respondre de les conseqüències derivades de la falsedat o inexactitud manifesta que la informació facilitada pugui produir a l'empresa adjudicatària, sense perjudici de la reversió a aquesta dels treballadors/ores indègudament subrogats/ades.

h) Els membres del Comitè d'Empresa, els delegats/ades de personal i els delegats/ades sindicals poden optar, en tot cas, entre romandre en la seva empresa o subrogar-se a l'empresa adjudicatària, llevat del supòsit que hagin estat contractats/ades expressament per obra o servei determinat per al centre afectat per la subrogació, o que la subrogació afecti la totalitat dels treballadors/ores.

i) L'empresa cessant ha de facilitar a la nova adjudicatària els documents següents:

- Certificació en la qual constin els treballadors/ores afectats per la subrogació, amb noms i llinatges, data de naixement, estat civil, número del document nacional d'identitat, número d'afiliació a la seguretat social, nombre de fills/filles, naturalesa dels contractes de treball i categoria professional (segons la classificació d'aquest Conveni).
- Original o fotocòpia compulsada dels set últims rebuts de salaris dels treballadors/ores afectats/ades.
- Fotocòpia compulsada dels TC/1 i TC/2 dels set últims mesos, o els corresponents documents o suports que legalment els substitueixin.
- Relació de personal, que especifiqui: nom i llinatges, número d'afiliació a la seguretat social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data del gaudi de les seves vacances. Si el treballador/a és representant legal dels treballadors, se n'ha d'especificar el període de mandat.
- Fotocòpia compulsada dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.
- Original o fotocòpia compulsada dels títols que habilitin per a l'exercici del seu treball.
- Còpia de documents diligenciats com cal per cada treballador/a afectat/ada, en els quals es faci constar que aquest ha rebut, o no, de l'empresa cessant la seva liquidació de parts proporcionals.





Aquests documents han d'estar en poder de la nova adjudicatària de forma fefaent en el termini de deu dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària ho requereixi fefaentment a l'empresa cessionària, o des del moment en què s'emetin o s'haguessin d'haver emès.

j) En el supòsit que l'empresa cessant no faciliti a la nova adjudicatària en el termini convingut els documents anteriors, la subrogació en tot cas es produirà amb el lliurament a càrrec dels treballadors/ores, per un mitjà fefaent, de la documentació següent:

- Fotocòpia del DNI.
- Contracte de treball o vida laboral.

Secció V

Comissió Paritària

Article 10

Comissió Paritària

Es constitueix una comissió paritària per a la interpretació, l'arbitratge, la conciliació i la vigilància del compliment d'aquest Conveni.

Està composta per 4 vocals, 2 en representació dels sindicats signants i 2 dels empresaris. En les reunions s'accepta la presència d'assessors/ores de les respectives representacions signants, amb veu però sense vot.

Ambdues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni que tenguí caràcter de conflicte col·lectiu s'ha de sotmetre prèviament a un informe de la Comissió abans d'entaular qualsevol reclamació contenciosa o administrativa.

La comissió paritària s'ha de reunir, almenys, cada tres mesos a partir de la data de vigència del Conveni i totes les vegades que sigui necessari en reunió extraordinària. Els seus acords requereixen per tenir validesa la meitat més un dels vocals representants dels sindicats, així com la meitat més un dels vocals representants dels empresaris.

Tant els vocals com els assessors/ores han de ser convocats/ades mitjançant una carta certificada o un correu electrònic en primera i en segona convocatòria, com a mínim quinze dies abans de la reunió ordinària. Si en la primera convocatòria no hi assisteixen la totalitat dels vocals, s'ha de fer la reunió en segona convocatòria, i és vàlida sempre que es presentin la meitat més un de cada representació.

Els acords presos seran condicions annexes al conveni inicial.

Tant les reunions ordinàries com les extraordinàries poden ser convocades per qualsevol de les parts, tant de la representació social com de l'empresarial.

La Comissió Paritària del Conveni instarà l'Administració pública, en aquells contractes en què s'imposi a l'adjudicatari l'obligació de subrogar-se com a ocupador en determinades relacions laborals, perquè l'òrgan de contractació d'aquesta faciliti als licitadors, en el mateix plec o en la documentació complementària, la informació sobre les condicions dels contractes dels treballadors/ores als qui afecti la subrogació que resulti necessària per permetre l'avaluació dels costos laborals que implicarà tal mesura.

A aquest efecte, l'empresa que estigui efectuant la prestació objecte del contracte a adjudicar i que tenguí la condició d'ocupadora dels treballadors/ores afectats/ades estarà obligada a proporcionar la informació referida a l'òrgan de contractació, a requeriment d'aquest.

S'estableix com a seu de la Comissió el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), amb domicili a l'avinguda del Comte de Sallent, 11, 2a planta.

A l'efecte d'aquest article, les adreces de les parts són les que s'estableixen en la disposició preliminar.

Article 11

Clàusula de desvinculació

El règim salarial establert en aquest Conveni no és de necessària o obligada aplicació per a aquelles empreses l'estabilitat econòmica de les quals pugui resultar danyada com a conseqüència de la seva adequació.

A tal efecte, es consideren causes justificades, entre altres, les següents:

1r. Situacions de dèficit o pèrdues objectives i fefaentment acreditades als dos últims exercicis comptables. Així mateix, s'han de tenir en



compte les previsions de l'any en curs.

2n. Societats que es trobin incloses en les causes de dissolució legal següents:

- A conseqüència de pèrdues que deixin reduït el patrimoni a una quantitat inferior a la meitat del capital social.
- Per reducció del capital social per sota del mínim legal quan la reducció estigui imposada legalment i reparin tal situació.

3r. Empreses que hagin sol·licitat concurs de creditors, hagin fet fallida o suspensió de pagaments.

4t. Empreses a les quals sobrevingui alguna causa que afecti notablement l'exercici de la seva activitat.

Les empreses que pretenguin desvincularse del règim salarial del Conveni, en el termini dels vint dies següents d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB), han de notificar-ho per escrit a la Comissió Paritària del Conveni, a la representació dels treballadors/ores o, si no n'hi ha, a aquests, acompanyant l'escrit dirigit a la representació dels treballadors/ores o a aquests de la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, comptes de resultats o, si escau, informe d'auditors o censors de comptes, o altres documents) que justifiqui un règim salarial diferenciat.

Una vegada efectuada la notificació anterior, si en el termini de deu dies no hi ha acord dins l'empresa sobre la desvinculació, es traslladarà l'expedient a la Comissió Paritària del Conveni, que s'haurà de pronunciar en el termini de quinze dies i la seva decisió tindrà caràcter vinculant.

La desvinculació, si s'aprova, tindrà efectivitat durant un any.

En el cas que alguna empresa desitgi mantenir per més temps la desvinculació prevista en aquest Conveni, haurà de sol·licitar una nova autorització en la forma i amb el procediment prevists en aquest article.

Transcorregut el període de desvinculació sense que se n'hagi instat una pròrroga o aquesta s'hagi denegat, la reincorporació a les condicions previstes al Conveni serà automàtica.

Els representants legals dels treballadors/ores o, si s'escau, la Comissió Paritària estan obligats a tractar i mantenir amb la major reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagin tengut accés com a conseqüència del que preveuen els paràgrafs anteriors, i a guardar secret professional sobre tot això.

Article 11 bis

Inaplicació del Conveni

Aquelles empreses que, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, no puguin afrontar els increments i/o les condicions laborals salarials pactats en aquest Conveni col·lectiu del sector, i necessitin efectuar una inaplicació salarial i/o de condicions laborals del conveni, han de complir els articles 82.3 i 87.1 de l'Estatut dels treballadors i les reformes establertes pel Reial decret legislatiu 3/2012 en aquests articles de l'Estatut dels treballadors per poder acollir-se a la desvinculació salarial. Les empreses s'han de sotmetre a un període de consultes entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores o atribuir la seva representació a una comissió designada d'acord amb l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

S'ha d'efectuar la notificació, en el cas d'acord, a la Comissió Paritària de l'acord assolit i a l'autoritat laboral competent.

La Comissió Paritària, una vegada rebuda la notificació de l'acord, l'analitzarà amb la finalitat que es compleixin les previsions i els requisits que la Llei atorga per assolir-los, i podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per la possible existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

En el supòsit de desacord qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposa d'un termini de 15 dies per pronunciar-s'hi: en el cas de no assolir acords, les parts poden recórrer als procediments interprofessionals que siguin procedents i estiguin previstos en l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant (TAMIB) inclòs i, en el cas que les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o no se n'hagin solucionat les discrepàncies, poden sotmetre's als òrgans corresponents de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La Comissió Paritària pot pronunciar-se sobre les discrepàncies sorgides en el període de consultes a l'empresa en el cas que qualsevol de les parts decideixi sotmetre les discrepàncies a aquesta Comissió.

Les comissions paritàries dels convenis col·lectius del sector han d'estudiar totes les sol·licituds de submissió de discrepàncies i poden pronunciar-s'hi, per a la qual cosa poden demanar a les parts la informació que sigui procedent a fi d'emetre un pronunciament adequat i d'acord amb les discrepàncies sorgides.



Els membres de la Comissió Paritària així com els tècnics o tècniques que la puguin assessorar estan obligats/ades a mantenir la màxima reserva i confidencialitat sobre la informació coneguda i les dades a què tinguin accés com a conseqüència dels procediments esmentats.

Tot això d'acord amb la legislació vigent en aquesta matèria.

En les empreses on no hi hagi representació legal dels treballadors/ores, la Comissió Paritària d'aquest Conveni té capacitat d'intervenció en aquells supòsits de modificació substancial als quals fa referència l'article 41.5 de l'Estatut dels treballadors en els mateixos termes que en l'apartat anterior.

La inaplicació de les condicions laborals té efectivitat durant un any.

CAPÍTOL II

Retribucions

Article 12

Salari conveni

El *salari conveni* està compost pel salari base que s'estableix en l'annex 1 de les Taules salarials per als anys 2013, 2014 i 2015 (BOIB núm. 92, de 21 de juny de 2011), més el complement per formació.

El salari base s'incrementarà la resta d'anys de vigència del Conveni de la forma següent:

- Per a l'any 2016: l'IPC real estatal de l'any 2015 (es garanteix un mínim del 3 %) més un diferencial del 0,5 %.
- Per a l'any 2017: l'IPC real estatal de l'any 2016 (es garanteix un mínim del 2,5 %).

L'IPC real estatal s'aplicarà sobre tots els conceptes menys la dieta i l'hora de presència.

Per als anys 2016 i 2017, es començarà a abonar l'increment previst en la nòmina següent a la publicació a l'INE de l'IPC estatal.

En cas de publicació posterior al 15 de gener, s'actualitzaran en la nòmina següent, incloent-hi el retard generat des del dia 1 de gener.

Les empreses faran la transferència bancària de les nòmines, a tot tardar, el primer dia de cada mes.

Article 13

Antiguitat

Els premis d'antiguitat per a treballadors/ores amb alta posterior a l'1 de gener de 1984, rebran per aquest concepte:

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

Els premis d'antiguitat per a treballadors/ores amb alta anterior a l'1 de gener de 1984 s'ajustarà als convenis i/o contractes subscrits entre les parts.

Article 14

Hores de presència

Ateses les especials característiques que concorren en aquest sector com a conseqüència de la permanent disponibilitat del personal de moviment per atendre aquests serveis públics, que comporten l'existència de les hores de presència establertes a l'article 20 d'aquest Conveni, aquestes no poden tenir la consideració de temps de treball efectiu i, per tant, no són computables, segons estableix expressament el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre.

Ambdues parts, atenent les particularitats del sector i considerant aquestes circumstàncies, acorden fixar com a valors certs, fixos i unitaris per a aquestes hores, els que figuren a la columna corresponent de l'annex 2 per a cada una de les categories professionals. En el cas que un treballador/a percebi per aquest concepte una quantitat superior a les pactades en aquest Conveni, el treballador/a mantindrà el mateix import fins que el preu aplicable, resultat de les taules de referència, sigui superior al que percep.

Mensualment la representació social i la direcció de l'empresa firmaran una relació documental en la qual es recolliran les hores de presència que hagin fet els treballadors el mes de què es tracti.

**Article 15****Hores extraordinàries**

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball efectiu que superen la jornada ordinària i s'han d'abonar amb un recàrrec del 75 % sobre el preu que resulta per a l'hora de presència de l'aplicació de la fórmula següent:

$$\frac{(\text{Salari base} + \text{antiguitat}) \times 15}{(\text{jornada anual})1800}$$

Mensualment la representació social i la direcció de l'empresa han de signar una llista documental en la qual es recullen les hores que hagin realitzat els treballadors/ores el mes de què es tracti.

Article 16**Complement de formació**

Tenen dret a percebre el complement de formació els treballadors/ores que acreditin haver superat les unitats de competència relacionades i compleixin algun dels 4 requisits següents:

- El conjunt de UC0069_1; UC0070_2; UC0071_2; UC0072_2: 20 euros mensuals per cada any de vigència del Conveni col·lectiu.
- El conjunt de UC0360_2; UC0361_2; UC0362_2; UC0072_2: 20 euros mensuals per cada any de vigència del Conveni col·lectiu.
- Presumptes a + b: 40 euros mensuals per cada any de vigència del Conveni col·lectiu.
- La titulació de formació professional de tècnic en emergències sanitàries: 40 euros mensuals per cada any de vigència del Conveni col·lectiu.

En cap cas no es poden acumular els dos últims supòsits, i prevalen sempre els supòsits c o d en cas de complir els quatre requisits.

L'abonament anual que les empreses han de satisfer pels complements esmentats mai no pot superar:

Per a l'any 2013: l'1 % de la massa salarial bruta d'aquestes.

Per a l'any 2014: l'1,5% de la massa salarial bruta d'aquestes.

Per als restants anys: el 2% de la massa salarial bruta d'aquestes.

Article 17**Gratificacions extraordinàries**

Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal a tot el personal s'han d'aplicar en els mateixos termes i condicions que regien per a les empreses i treballadors/ores del sector i la seva quantia es basa prenent en consideració el salari base d'aquest Conveni més l'antiguitat, si s'escau.

Les dites gratificacions s'han d'abonar en la primera setmana de juliol i desembre, respectivament. Els treballadors/ores que no duguin treballant un any les han de percebre a prorrata del temps treballat, que es computa sempre en dies naturals.

S'acorda abonar dues pagues extraordinàries per insularitat, la quantia de les quals és equivalent a la meitat d'una gratificació extraordinària. Aquestes pagues s'han d'abonar en la primera setmana dels mesos de març i setembre.

La mitja paga del mes de setembre de 2015, la meritació de la qual començarà a computar-se el mes de juliol del mateix any, s'incrementarà amb un 25 % del salari base.

La mitja paga del mes de setembre de 2016 s'incrementarà amb un 50 % del salari base.

La mitja paga del mes de setembre de 2017 s'incrementarà amb un 50 % del salari base.

No obstant el que ha estat exposat, s'estableix:

- La suspensió de l'abonament de les mitges pagues dels mesos de setembre de 2013, març de 2014, setembre de 2014 i març de 2015 sempre que es compleixi el que disposa l'apartat primer de les disposicions transitòries.



Article 18**Dietes**

Quan el treballador/a, a causa del servei, no pugui dinar, sopar o pernoctar al seu domicili, tindrà dret a percebre les dietes respectives que es fixen en les quanties que figuren més avall. Aquests treballadors tenen dret a percebre dietes per dinar o sopar, d'acord amb els criteris següents:

1. Dinar. Quan l'inici de la jornada del treballador/a de què es tracti sigui abans de les 13.00 hores i finalitzi després de les 15.30 hores.

2. Sopar. Quan l'inici de la jornada del treballador/a de què es tracti sigui abans de les 20.00 hores i finalitzi després de les 22.00 hores.

No es paguen begudes alcohòliques.

3. Temps de dinar. Només els treballadors/ores que a causa del servei facin més de 8 hores i un màxim de dotze tenen dret a un període d'una hora per dinar o sopar, que no és recuperable. Aquest període comença a computar en el moment en què el treballador/a ho comuniqui a la seva central, en concordança amb el seu full de ruta.

Concepte	Quantia
Dinar	11,41€
Sopar	11,41€
Pernocta i esmorzar	15,63€
Suma dels tres conceptes	39,61€

En tot cas, les empreses poden substituir l'abonament de la dieta pel pagament de la despesa directament.

En els serveis que es prestin fora del territori nacional són despeses a justificar.

Article 19**Nocturnitat**

Retribució específica del treball nocturn. El treball considerat nocturn, d'acord amb la redacció de l'article 36 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors/ores, té la remuneració específica que es determina en aquest article.

El treballador/a que presta els seus serveis entre les 22.00 hores i les 06.00 hores ha de percebre, per cada hora de treball dins aquest horari, un increment d'un 10 % sobre el salari base per quinze pagues, dividit per la jornada ordinària anual d'aquest Conveni.

CAPÍTOL III**Jornada laboral i vacances****Article 20****Jornada laboral ordinària****a) Jornada laboral:**

La jornada ordinària de treball per al personal que no sigui de moviment és de quaranta hores de treball a la setmana o la legal que en cada moment existeixi. La jornada de treball per al personal de moviment és de quaranta hores setmanals i de 1.800 hores/any de treball efectiu, que es computa com cent seixanta hores quadrisetmanals de treball efectiu i sempre en jornada contínua.

Temps de treball efectiu: és aquell en què el treballador/a es troba a disposició de l'empresari o en l'exercici de la seva activitat, exercint les funcions pròpies de la conducció del vehicle o mitjà de transport o altres treballs durant el temps de circulació d'aquests, o treballs auxiliars que s'efectuïn en relació amb el vehicle o mitjà de transport, els seus passatgers/eres o la seva càrrega.

Temps de presència: és aquell en què el treballador/a es troba a disposició de l'empresari sense prestar un treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, dinars en ruta o altres de similars. La jornada màxima diària no ha de superar les nou hores de treball efectiu, ni menys de sis hores, a l'efecte de pagament d'hores extraordinàries, exceptuant-ne els serveis de llarg recorregut que no es pugui interrompre; de manera que en aquests el treballador/a descansarà, la jornada laboral immediata, les hores sobrepassades. En tot cas, les hores extraordinàries poden ser compensades per l'empresa amb temps de descans equivalent sempre que el



treballador/a hi estigui d'acord. El descans mínim entre jornada i jornada és de dotze hores. Les empreses estan facultades per organitzar el treball d'acord a les necessitats del servei, i poden establir els corresponents torns entre el personal per assegurar l'atenció preventiva i real, des de les zero fins a les vint-i-quatre hores, durant tres-cents seixanta-cinc dies a l'any.

Flexibilitat

Les empreses poden oferir al personal de moviment que estimin convenient la possibilitat de flexibilitzar la seva jornada en les condicions que es detallen a continuació:

La flexibilitat de jornada consisteix en la possibilitat d'aplicar un "tall" de 2 hores a la jornada diària ordinària del treballador/a.

La jornada partida consisteix en 2 blocs diaris de treball. El temps mínim de treball a cada bloc és de 3 hores.

El descans mínim entre jornada i jornada és de 12 hores.

Com a compensació a la flexibilitat de la jornada, al treballador/a que accepti aquest sistema de treball, a més del sou corresponent, se li abonaran 20 euros setmanals. Aquest complement salarial no consolidable retribueix l'acceptació expressa del treballador/a de la flexibilitat de jornada.

L'acceptació d'aquesta oferta pel treballador/a en plantilla ha de ser voluntària, sense que la seva negativa li pugui portar cap canvi en les condicions de treball, ni mobilitat de cap tipus. Si el treballador/a que accepta la flexibilitat de jornada vol posteriorment renunciar a aquest sistema de treball, ho ha de comunicar a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, i tornar a les seves anteriors condicions de treball després de tres mesos en aquest torn.

S'estableix que el percentatge màxim de treballadors/ores adscrits a la flexibilitat horària diàriament és del 30% del personal de moviment.

En el supòsit que l'empresa no pugui cobrir la demanda de treball fins als percentatges abans esmentats amb personal adscrit voluntàriament perquè no n'hi hagi, via representació dels treballadors/ores a través de la negociació i el consens, s'elaboraran els criteris per establir-ne el caràcter obligacional per poder complir els percentatges màxims establerts.

b) Quadrants:

Els quadrants de torns, lliurances i dies festius de la plantilla s'han de programar semestralment, de gener a juny inclusivament, i de juliol a desembre també inclusivament. La direcció de l'empresa els ha de confeccionar, s'han de negociar amb el Comitè d'Empresa amb un mes d'antelació a la seva entrada en vigor, i els han de signar ambdues parts. Cada dia cinc o posterior, si és festiu, i amb periodicitat mensual, el Comitè i l'empresa han de signar el resum documental que resulti de les hores de presència de tota la plantilla (salvant-ne els errors salarials que s'apreciïn per diferència existent en el seu cas), i que es recolliran en les nòmines corresponents, d'acord amb l'article 14 del conveni vigent. Amb periodicitat anual, l'empresa ha de confeccionar els quadrants comprensius de les vacances anuals del personal. Aquests torns han de ser rotatius o fixos. L'empresa ha de permetre el canvi de torn entre els treballadors/ores, sense cap discriminació i ho ha de comunicar a l'empresa, almenys, amb vint-i-quatre hores d'antelació.

c) Dispositiu de localització:

Les empreses poden oferir als treballadors/ores que considerin convenient la possibilitat de romandre a disposició de l'empresa mitjançant un dispositiu de localització en les condicions que es detallen a continuació:

1. Només és aplicable als treballadors/ores que, per raons del servei, hagin de romandre disponibles i localitzats des de les 00.00 fins a les 24.00 hores, mitjançant el mitjà tècnic de localització corresponent, que ha de facilitar l'empresa, per acudir a aquells serveis no programats que sorgeixin.
2. L'acceptació d'aquesta oferta pel treballador/a en plantilla ha de ser voluntària, sense que la seva negativa li pugui portar cap canvi en les condicions de treball, ni mobilitat de cap tipus. Si el treballador/a que accepta el dispositiu de localització vol posteriorment renunciar a aquest sistema de treball, ho ha de comunicar a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, i tornar a les condicions de treball anteriors.
3. No obstant el que disposa l'apartat 2, es pot contractar específicament per a dur a terme aquest dispositiu de localització, entenent-se que aquest dispositiu de localització s'ha d'utilitzar per acudir a aquells serveis no programats que sorgeixin.
4. El límit màxim que un treballador/a pot estar en aquesta situació és de cinc dies seguits, i es garanteixen dos dies de descans consecutius immediatament després de finalitzar el servei, sense que puguin ser canviats o compensats.
5. El dispositiu de localització no pot estar activat a l'efecte de còmput de treball efectiu, en relació amb cada treballador/a, més de sis hores de mitjana diària, calculades en el període dels cinc dies. Durant el dispositiu de localització i a l'efecte de treball efectiu, aquest s'ha de



comptabilitzar des del moment en què es cridi el treballador/a per prestar un servei fins al moment en què el treballador/a torni a la seva base.

6. La prestació a càrrec d'un treballador/a del dispositiu de localització durant cinc dies consecutius implica que ha acabat la seva jornada laboral setmanal.

7. Com a compensació a la disponibilitat des de les 00.00 a les 24.00 hores, al treballador/a que accepti aquest sistema de treball, a més del sou corresponent (salari base i antiguitat, si s'escau) se li abonaran, en concepte de dispositiu de localització, 34,75 € al dia. Aquest complement salarial no consolidable retribueix l'acceptació expressa del treballador/a del dispositiu de localització. Per als anys 2016 i 2017, l'import d'aquest complement s'incrementarà seguint el mateix criteri establert en l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu.

8. L'empresa ha de facilitar un comunicat, a fi que el treballador/a registri l'activitat desenvolupada durant el dispositiu, en el què expressament figurin les activacions realitzades setmanalment, com també la data i el temps d'activació i retorn a la base, en cada un dels serveis. De cada un d'aquests comunicats, el treballador/a i la representació legal dels treballadors/ores han de guardar una còpia segellada adequadament per l'empresa.

d) Descans setmanal:

Les empreses poden programar els descansos dels treballadors/ores segons els torns que figuren més amunt; s'han de facilitar en una setmana dos dies de descans consecutiu i, en la següent, dos dies alterns o consecutius, o viceversa, no necessàriament un diumenge i un dia festiu. S'ha de procurar que aquests diumenges i dies festius siguin rotatius per a tot el personal. En aquelles empreses en les quals, per ús o costum, els dos dies de descans siguin sempre consecutius, han de continuar sent-ho. Aquests descansos que corresponen per tanda i que hagin de treballar-se per suplència de malaltia i absències justificades d'un altre treballador/a s'han de retribuir amb el salari corresponent al dia, incrementat en un 50 per 100, en cas que no es disposi d'una data immediata per a la concessió de descans al suplent.

e) Diumenges:

Tot el personal inclòs en aquest Conveni col·lectiu que treballi, a mitja jornada mitjana o a jornada completa, els diumenges, percebrà amb caràcter extraordinari la quantitat següent:

Per als anys 2013, 2014 i 2015: 31,76 €.-

Per als anys successius: 31,76 €.- més l'IPC real estatal.

Article 21

Festius

Tot el personal inclòs en aquest Conveni col·lectiu que treballi, a mitja jornada o a jornada completa un dia festiu establert al calendari laboral publicat per l'organisme competent percebrà amb caràcter extraordinari la quantitat de:

Per als anys 2013, 2014 i 2015: 46,57 €.-

Per als anys successius: 46,57 €.- més l'IPC real estatal.

Article 22

Vacances

Els treballadors/ores de les empreses afectades per aquest Conveni tenen dret al gaudi d'un període anual de trenta dies naturals de vacances retribuïdes, d'acord amb el salari base més l'antiguitat. A l'efecte de gaudi del període de vacances, l'empresa ha d'establir els torns corresponents, i pot dividir les vacances en dos períodes, a fi que més treballadors/ores gaudeixin de la quinzena estival. Aquests torns s'han de fer segons el calendari anual, abans del mes de novembre de l'any anterior, segons les prestacions del servei, i rotatius segons el criteri que convengui a ambdues parts, començant la rotació pels més antics/igues. Es considera període estival entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Per al personal que gaudeixi de les vacances fora del període estival, tant si és una quinzena com si a petició pròpia del treballador/a gaudeix d'un mes complet i ininterromput, s'incrementarà aquest període amb un dia de vacances. L'empresa ha de negociar amb la representació legal dels treballadors/ores el calendari de vacances. En el cas que el treballador/a no pugui gaudir del seu període de vacances per incapacitat temporal, sempre que aquesta suposi una hospitalització o immobilitat física, s'ha d'ajornar sempre dins l'any en curs.

Article 23

Assignació de serveis

Per òbvies raons de seguretat, els treballadors/ores que han complert serveis diürns queden exclosos de realitzar seguidament serveis nocturns, i a la inversa, els conductors/ores que han efectuat serveis nocturns no poden dur a terme, a continuació, serveis diürns. En tot cas s'ha de respectar el descans previst en aquest Conveni.

**Article 24****Quadre d'horaris i calendari laboral**

Els quadres d'horaris fixos d'organització dels serveis s'han de comunicar al personal amb un mes d'antelació, els de caràcter semestral; amb cinc dies d'antelació de la seva vigència, els de caràcter mensual; amb tres dies, els quinzenals; amb dos dies, els setmanals, i els diaris, dues hores abans de l'acabament de la jornada anterior. El calendari laboral a què es refereix l'apartat sisè de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors/ores ha d'incloure l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals, vacances i tots els dies inhàbils de l'any. Els calendaris s'han de negociar amb els representants dels treballadors/ores de cada una de les empreses. Aquests calendaris s'han d'exposar al tauler d'anuncis i en llocs visibles de fàcil accés al centre de treball. El 31 de desembre, a cada centre de treball han d'aparèixer exposats en un lloc visible el calendari laboral de l'any següent i els horaris de treball de tot el personal, després de la consulta als representants legals dels treballadors/ores, que s'ha d'efectuar el dia 1 de novembre del mateix any.

Article 25**Mobilitat funcional**

A més dels supòsits prevists en la Llei, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per a aquells treballadors/ores que, per patir algun tipus de malaltia que els inhabiliti per a les funcions del seu lloc de treball sense que, pel motiu que sigui, puguin obtenir la incapacitat temporal, es puguin adaptar a qualsevol altre lloc de treball dels que hi ha a l'empresa. Per a aquests casos caldrà un informe mèdic que declari si són aptes o no per fer els treballs específics de la seva categoria. L'informe es comunicarà als representants legals, sempre que el treballador/a no s'hi oposi, qui haurà d'incorporar-se al seu nou lloc de treball en el termini improrrogable de tres dies. El canvi de lloc no comportarà canvi de categoria professional i conservarà el seu salari base i els complements salarials durant els sis mesos següents a la incorporació; una vegada acabat aquest termini, si continua en el nou lloc de treball, passarà a percebre les retribucions corresponents a aquesta categoria.

Article 26**Excedències**

El treballador/a amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat d'estar en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior. Les excedències voluntàries, en el cas que es gaudeixin amb la finalitat d'ampliar la formació professional, han de ser pel temps necessari que la formació requereixi, es conserva el lloc de treball i es computen a l'efecte d'antiguitat.

CAPÍTOL IV**Personal i classificació professional****Article 27****Classificació professional**

La classificació professional del personal consignada en aquest Conveni col·lectiu general és merament enunciativa i no implica que s'hagin de tenir previstos tots els grups professionals i, dins aquests, les divisions orgàniques i funcionals, ni que aquestes s'hagin de tenir proveïdes si les necessitats i el volum de les empreses no ho requereixen, sempre que les funcions que es recullen per a cada una no s'exerceixin a l'empresa.

Article 27 bis**Ocupació estable. Percentatge de contractació indefinida**

Les empreses es comprometen a mantenir com a mínim un vuitanta per cent de la plantilla fixa de mitjana en còmput anual, sense perjudici del percentatge que cada una de les empreses tenguin en el moment de la firma, que ha de ser mantingut al llarg de la vigència del conveni actual.

Article 28**Grups professionals**

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu general s'estructura partint dels grups professionals següents (en consideració a les funcions primordials que exerceixen):

- a) personal superior i tècnic

- b) personal administratiu i informàtic
- c) personal d'explotació

Article 29**Definició dels grups professionals i descripció de les seves funcions**

Personal superior i tècnic. El grup professional del personal superior i tècnic comprèn els qui estan en possessió d'un títol superior i/o de grau mitjà, amb diplomatures de centres docents d'ensenyament laboral o professional homologats, o els qui manquen de titulació però acrediten preparació derivada de la pràctica continuada, que han estat contractats per exercir funcions i responsabilitats sobre organització, explotació, administració, etcètera, en l'àmbit de l'empresa. Està organitzat en categories professionals següents:

- Director/a d'àrea: és qui en els serveis centrals de l'empresa és al capdavant d'un dels departaments o àrees específiques en què aquesta s'estructura, i depèn directament de la direcció de l'empresa.
- Metge/essa: és qui exerceix funcions o treballs corresponents a la seva titulació acadèmica i professional.
- Tècnic/a superior: és aquell personal que posseeix un títol expedit per una escola tècnica superior o facultat universitària i exerceix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seva professió, amb independència que tenguí o no personal subordinat i exerceixi o no, de forma habitual, funcions directives.
- Tècnic/a de grau mitjà: és aquell personal que està en possessió d'un títol expedit per les escoles tècniques de grau mitjà i exerceix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seva professió, independentment que tenguí o no personal al seu càrrec i exerceixi o no funcions directives.
- Diplomata/ada: és aquell personal que posseeix un diploma expedit per centres docents oficialment reconeguts o homologats que no requereixin les condicions exigibles per les escoles tècniques o les facultats universitàries, que du a terme, dins de les empreses, funcions tècniques i específiques per a les quals ha estat contractat en virtut del seu diploma, tenguí o no personal sota la seva dependència.
- Ajudant/a tècnic/a sanitari/ària: s'inclou dins aquesta categoria qui, amb el corresponent títol oficial, du a terme els treballs propis de la seva professió.

Article 30**Definició del grup professional administratiu i informàtic i de les seves categories professionals**

El subgrup professional del personal administratiu comprèn els qui, sota les directrius de la direcció de l'empresa i utilitzant els mitjans operatius i informàtics que aquesta els assigni, executen de forma habitual les funcions pròpies de l'administració de l'empresa, en l'àmbit d'aquesta. El componen les categories professionals següents:

- Cap d'equip: és el responsable immediat del personal que tenguí al seu càrrec.
 - Oficial/a administratiu/iva: pertanyen a aquesta categoria aquells que, amb la titulació corresponent o amb cinc anys d'experiència en un càrrec equivalent, duen a terme normalment els treballs administratius.
 - Auxiliar administratiu/iva: és l'empleat/ada que, amb la titulació corresponent, du a terme treballs administratius concordes amb la seva categoria.
 - Aspirant administratiu/iva: és aquell personal de setze anys que, sense formació professional, dins dels terminis i en els termes legals establerts, compatibilitza treball i estudi o formació específica, per adquirir els coneixements necessaris per a exercir un ofici o ocupar un lloc de treball del grup professional administratiu.
 - Ordenança: és aquell personal la missió del qual consisteix a efectuar els encàrrecs de tot tipus, com ara distribuir correspondència, fer tasques de missatgeria, etc., que li encomanin la direcció de l'empresa o els caps administratius i encarregats/ades operatius, i a col·laborar en funcions auxiliars, administratives principalment, com ara arxiu de documents, en la mesura en què se li adjudiquin.
- El subgrup professional de personal d'informàtica comprèn els qui executen de forma habitual les funcions pròpies de sistemes i organització, i són els següents:
- Analista de procés de dades: és aquell personal que verifica anàlisis orgàniques d'operacions complexes per obtenir-ne la solució mecanitzada pel que fa a: cadenes d'operacions a seguir; documents a obtenir i disseny d'aquests; fitxers a tractar i definició del seu tractament, i elaboració completa, fins al seu acabament, dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.
 - Programador/a: és aquell personal que estudia els processos complexos predefinits, confecciona organigrames detallats del tractament, redacta programes en el llenguatge de programació que se li indica i confecciona proves d'assaig, posa a punt els programes, en completa expedients tècnics i documenta el manual de consola.
 - Operador/a: és qui manipula i controla ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Ha de saber detectar i resoldre problemes operatius definint-los com a errors d'operació o de màquina.



Article 31**Definició del grup professional de control d'explotació i de les seves categories professionals**

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

- Cap d'equip: és el responsable immediat del personal operatiu que tenguí al seu càrrec.
- Cap de trànsit: és qui té al seu càrrec planificar i supervisar els moviments dels vehicles de l'empresa.
- Tècnic/a en transport sanitari avançat: és l'empleat/ada que és contractat per conduir vehicles o no, que té permís de conduir i està en possessió del títol homologat de tècnic/a en transport sanitari avançat, i pot dur a terme tasques de conductor/a, ajudant/a de conductor/a portalliteres i les pròpies que li permet el títol homologat corresponent.
- Tècnic/a en transport sanitari (TTS) conductor/a: és l'empleat/ada que és contractat per conduir els vehicles d'assistència sanitària, i que està en possessió del corresponent permís de conduir. Dur a terme les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. L'empresa està obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei.
- Tècnic/a en transport sanitari (TTS) ajudant/a conductor/a portalliteres: li corresponen les tasques pròpies de portalliteres i té coneixements sanitaris per a l'atenció i el seguiment del pacient, du a terme les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. Tenen el carnet de conduir adient i poden i han de ser formats/ades per a conductor/a d'ambulàncies. Aquesta formació de conducció no pot sobrepassar el 50 % del seu temps mentre cobrin la retribució com a ajudants. L'empresa està obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei. Aquesta formació s'ha d'adequar a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.
- Tècnic/a en transport sanitari (TTS) portalliteres: li corresponen les tasques pròpies de portalliteres i té coneixements sanitaris per a l'atenció i el seguiment del pacient, du a terme les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei.
- Cap de taller: aquesta categoria inclou els qui, amb la capacitat tècnica necessària, tenen al seu càrrec la direcció d'un taller, i ordenen i vigilen els treballs que es fan sota la seva dependència.
- Mecànic/a: es classifiquen en aquesta categoria els qui, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici adquirits en un aprenentatge acreditat adequadament o per la llarga pràctica d'aquest, fan els treballs de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del o la cap de taller, si s'escau.
- Ajudant/a de mecànic/a: s'inclou en aquesta categoria qui, amb coneixements generals sobre l'ofici, pot col·laborar amb el mecànic/a en els treballs que aquest dugui a terme.
- Planxista: es classifiquen en aquesta categoria els qui, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge acreditat adequadament o per la llarga pràctica d'aquest, fan els treballs de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del o la cap de taller, si s'escau.
- Pintor/a: es classifiquen en aquesta categoria els qui, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge acreditat adequadament o per la llarga pràctica d'aquest, fan els treballs de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del o la cap de taller, si s'escau.
- Personal de telecomunicacions: aquesta categoria comprèn el personal que, a les diferents dependències de l'empresa, té assignada la missió d'establir les comunicacions amb l'interior o amb l'exterior prenent i transmetent els encàrrecs i avisos que rep; així mateix, ha d'atendre i classificar, segons les àrees i els tipus de serveis, les trucades que es rebin. Pot igualment tenir funcions assignades complementàries de recepció, tramitació compatible amb la seva tasca professional.
- Personal de neteja: és aquell personal encarregat de la neteja general del centre de treball o establiment, com també del manteniment de la higiene i la salubritat de les instal·lacions i dels serveis d'ús públic en aquestes.
- Treballador/a en formació: és aquell personal de setze anys o més que, sense formació específica, dins dels terminis i en els termes legals establerts, compatibilitzant treball i estudi o formació específica, adquireix els coneixements necessaris i el títol homologat per a l'exercici d'un ofici o lloc de treball del grup professional del personal d'explotació. En cas de superar el període de formació i continuar a l'empresa, aquest personal tindrà la categoria professional que li correspongui per la formació requerida.

CAPÍTOL V**Drets diversos****Article 32****Permisos i llicències**

El treballador/a, amb previ avís i justificació, es pot absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:



- a) Setze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el registre en el cas de parelles de fet.
- b) Un dia per matrimoni de pares, germans/anes i fills/filles. En el supòsit que el matrimoni se celebri fora del domicili del treballador/a i hagi de desplaçar-se, s'incrementa un dia per a l'anada i un dia per a la tornada.
- c) Dos dies pel naixement de fill/a i per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament el termini és de quatre dies.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e) El temps necessari per assistir als cursos de formació i promoció que l'empresa estableixi.
- f) Compliment de deures públics, pel temps indispensable, amb justificació prèvia.
- g) Un dia als conductors/ores per a la renovació del permís de conduir.
- h) Tres dies de lliure disposició per al treballador/a.

Article 33**Assegurança col·lectiva d'accidents**

Les empreses que no la tinguin han de subscriure en el termini de trenta dies des de la signatura del Conveni, amb una entitat asseguradora reconeguda, una pòlissa col·lectiva que garanteixi una quantia de:

- Gran invalidesa: 15.864,49 €.-
- Mort per accident: 15.864,49 €.-

A percebre, per una sola vegada, pel treballador/a i/o vídua o vidu, descendents o ascendents i, si s'escau, els seus drethavents, si com a conseqüència de l'accident de treball sobrevé alguna d'aquestes situacions. Les primes que es generin en funció de la pòlissa són a càrrec de l'empresa, i l'entitat asseguradora i, subsidiàriament, l'empresa són responsables del pagament del capital assegurat al treballador/a o als seus beneficiaris/àries en cas de sinistre que comporti el dret a percebre'l. Les quantitats abans indicades per a la cobertura de la pòlissa s'hauran d'incrementar anualment en funció de l'IPC real estatal que per a cada any de vigència correspongui.

Article 34**Incapacitat temporal**

L'empresa ha d'abonar durant el període d'incapacitat temporal la diferència existent entre la prestació corresponent a la seguretat social i entitat gestora, i el salari base incrementat per l'antiguitat i el complement de formació en les condicions següents:

En cas d'accidents de treball, des del primer dia, prenent com a base les tres últimes mensualitats cotitzades.

Quan la malaltia requereixi intervenció quirúrgica o ingrés en un centre sanitari, a partir del primer dia de la intervenció quirúrgica o ingrés.

En cas de malaltia comuna, a partir del tercer dia.

Article 35**Jubilació**

El personal que, duent 10 anys al servei de l'empresa, es jubili entre els seixanta i els seixanta-quatre anys d'edat, ha de percebre una gratificació de l'empresa, per una sola vegada, d'acord amb les taules següents:

- Seixanta anys: 3.183,21 €
- Seixanta-un anys: 2.718,99 €
- Seixanta-dos anys: 2.321,08 €
- Seixanta-tres anys: 1.419,20 €
- Seixanta-quatre anys: 729,48 €

S'acorda la possibilitat de jubilació als seixanta-quatre anys, amb el 100 per 100 de la pensió, sempre que el lloc de treball quedi amortitzat, d'acord amb el que estableix la normativa vigent aplicable.

CAPÍTOL VI
Representació sindical**Article 36****Drets de representació col·lectiva**

En les empreses del sector afectades per aquest Conveni, es poden acumular les hores sindicals en un o diversos representants dels



treballadors/ores. En cas de cessió d'hores sindicals d'un delegat/ada a un altre/a s'ha de preavisar l'empresa amb 3 dies hàbils d'antelació. En el cas que un delegat/ada no consumeixi totes les hores sindicals d'un determinat mes, es poden acumular les no consumides al mes següent.

CAPÍTOL VII

Salut laboral

Article 37

Documentació obligatòria

L'empresa està obligada a lliurar anualment als delegats/ades de prevenció, en la primera reunió de l'any, la documentació següent:

a) Plantilla de l'empresa: llista dels treballadors/ores d'alta, en què s'indiquin els núm. de DNI, l'antiguitat i el lloc de treball que ocupen. Llista del personal especialment sensible, menors i treballadores gestants i en lactància.

b) Modalitat preventiva implantada a l'empresa.

1. Certificat de vigència del concert amb l'entitat acreditada com a servei de prevenció (SP) aliè expedit per l'SP; o bé Constitució del servei de prevenció propi/mancomanat.

2. Programació del servei de prevenció de l'any en curs, segons l'article 31.3 de la Llei 31/1995. Pla de prevenció: persones integrades en el Pla i acreditació de la seva formació en gestió preventiva.

c) Relació d'accidents de treball i malalties professionals que es produeixin, cada tres mesos. Cal adjuntar-hi: els informes d'investigació, annexant-hi individualment les accions preventives implantades i la revisió efectuada a l'avaluació de riscos, si hagués estat procedent. Formació preventiva de l'instructor/a. Informe de l'SP sobre les causes més freqüents de la sinistralitat existent.

Conclusions.

d) Avaluacions de riscos laborals: s'ha d'identificar el tècnic/a avaluador/a, la seva qualificació preventiva i la metodologia de treball seguida en l'avaluació: avaluació dels llocs de treball (ambulàncies, oficines, etc.) i dels coberts per personal especialment sensible. Avaluació dels llocs de treball, propis o cedits per altres institucions (061, AP, etc.), els lavabos i vestuaris inclosos. En el cas de ser un local cedit, el responsable de l'avaluació d'aquest és la institució que el cedeix. Avaluació dels equips de treball utilitzats pels treballadors/ores: llista d'equips. Informe de l'SP d'acomodació al Reial decret 1215/1997 i del seu manteniment preventiu. En el cas que l'equip requereixi formació i autorització, llista d'operadors/ores autoritzats/ades i formats/ades en la seva utilització. Avaluació higiènica dels agents químics, físics, biològics i cancerígens. Informe de l'SP sobre agents físics, biològics i cancerígens a què estiguin exposats els treballadors/ores. Informe de l'SP sobre els riscos i les mesures preventives aplicables, derivades de la manipulació de les substàncies químiques presents en l'activitat laboral, d'acord amb les seves fitxes tècniques de seguretat. Avaluació de factors ergonòmics. Avaluació de manipulació manual de càrregues. Avaluació per a la utilització d'equips amb pantalla de visualització de dades. Avaluació de factors psicosocials per zones. S'entén per zona la ubicació del centre de treball, el/la responsable de coordinar-la i els treballadors/ores que en depenen. Protocol d'actuació en conflictes de clima laboral. Aquest s'ha de fer consensuat amb el Comitè de Seguretat i Salut.

e) Mesures d'emergència: informe de l'SP sobre avaluació de les situacions d'emergència i les mesures de prevenció aplicables. Llista del personal assignat i formació rebuda en emergències. Registre en la Direcció General d'Emergències del Pla d'Autoprotecció, si escau.

f) Informe de l'SP sobre la senyalització de seguretat necessària en els centres i la seva implantació.

g) Planificació empresarial de l'activitat preventiva derivada de les avaluacions. Seguiments de la seva implantació i informe de l'SP de verificació de l'activitat preventiva planificada i pendent d'executar.

h) Informació preventiva consensuada amb el Comitè de Seguretat i Salut (capítol V de la LPRL) en matèria de seguretat, higiene, ergonomia i psicosociologia, com també la derivada de la concurrència d'activitats empresarials, que vulgui ser lliurat als treballadors/ores.

i) Equips de protecció personal (EPI). Informe de l'SP sobre la tipologia dels EPI a emprar. Accions formatives i informatives realitzades.

Llista d'EPI que es lliuraran l'any en curs als treballadors/ores. Informe de l'SP sobre els protocols i les proves mèdiques aplicades respecte als factors de risc i sobre l'obligatorietat dels reconeixements.

j) Formació preventiva inicial i periòdica en el lloc de treball: elaboració d'un calendari per a l'any en curs. Reconeixements mèdics: proves mèdiques aplicades respecte als factors de risc. Elaboració d'un calendari de reconeixements i vacunacions consensuat amb el Comitè de Seguretat i Salut.

k) Acreditació de la informació preventiva en vigilància de la salut traslladada als treballadors/ores en plantilla.

l) Aptitud dels treballadors/ores al lloc de treball: canals de propostes en PRL.



Article 38**Vigilància de la salut**

- a) El personal de moviment està obligat a passar el reconeixement mèdic, que s'ha d'efectuar anualment i en la data acordada en l'article 37 j. Els reconeixements s'han de fer en horari de treball o s'ha de remunerar el temps invertit.
- b) L'empresa ha d'oferir la possibilitat de vacunar-se d'hepatitis i tètanus a aquells treballadors/ores la durada dels quals estimada a l'empresa sigui superior a un any, i els ha d'informar dels avantatges i riscos de la vacunació. El consentiment signat obliga el treballador/a a rebre les seves dosis. En el cas que el treballador/a rebutgi continuar amb la vacunació ha d'avisar per escrit l'empresa amb almenys un mes d'antelació a la data de la pròxima dosi. La despesa generada corre a càrrec de l'empresa.

Article 39**Uniformitat**

Els uniformes que tots els anys les empreses estan obligades a proporcionar als empleats/ades que contracta el seu servei es componen de les peces següents:

- a) Dues camises o polos de màniga curta, amb data de lliurament abans del final d'abril.
 - b) Dos calçons, amb data de lliurament abans del final d'abril.
 - c) Dos jerseis o dessuadores, amb data de lliurament abans del final de setembre.
 - d) Un parell de botes anuals, amb data de lliurament abans del final de setembre.
- Depenent de la seva qualitat, i amb l'aprovació dels comitès d'empresa i prevenció, es pot pactar un termini superior per a lliurar-les.
- e) Un guardapits amb múltiples butxaques, amb data de lliurament abans del final de setembre.
 - f) Un impermeable cada tres anys, amb data de lliurament abans del final de maig.
 - g) Un anorac cada tres anys, amb data de lliurament abans del final de setembre.
 - h) Cascos de protecció, integrats a la dotació dels vehicles de transport urgent, en nombre suficient per cobrir els membres de l'equip que formin part de l'empresa a qui fa referència aquest Conveni.
 - i) Guants antitallament personals i individuals.
 - j) Ulleres de protecció personal i individual per al personal que exerceixi el seu treball en transport urgent o en transport no assistencial.
 - k) Dues granotes per als treballadors/ores amb categoria professional de mecànic.
 - l) Una bata o una granota de teixit o d'un sol ús per a la neteja i manteniment dels vehicles i dels locals.

L'uniforme del personal de moviment ha de complir a tota hora els requisits de seguretat i alta visibilitat que estableixen les normes europees de prevenció i qualitat. L'empresa ha de lliurar mostres dels uniformes, botes i EPI als comitès d'empresa i de prevenció perquè els aprovin abans de fer la comanda corresponent a l'empresa proveïdora. Això ha de fer-se amb l'antelació suficient perquè, en cas que els comitès no aprovin les peces, les parts puguin arribar a un acord i els uniformes es puguin lliurar en la data indicada. L'empresa, una vegada aprovades les peces, ha d'oferir una mostra de l'uniforme amb totes les talles existents als treballadors/ores perquè puguin triar la talla que més els convengui. L'empresa ha de garantir el canvi de les peces quan es considerin deteriorades. En els casos de canvi de model o variació de la uniformitat, o si es tracta d'un treballador/a de nova contractació, l'empresa ha de lliurar una muda més de les esmentades en els apartats a), b) i c). L'empresa ha de col·locar en un lloc visible i accessible contenidors i bosses per a la descontaminació dels uniformes i per a la destrucció de EPI i material fungible no punxant contaminat. Els contenidors i les bosses han d'estar marcats i han de ser de colors diferents dels utilitzats comunament per a les escombraries o per a la bugaderia. S'han d'ubicar apartats dels contenidors comuns i tancats permanentment per evitar equivocacions i contactes accidentals.

CAPÍTOL VIII IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Article 40**Introducció**

De conformitat amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si s'escau, acordar, amb la representació sindical en la forma que es determini en la legislació laboral.

Article 41**Comissió Paritària d'Igualtat**

S'acorda constituir una Comissió Paritària d'Igualtat entre les parts signants d'aquest Conveni, que estarà formada per 4 representants de cada

una de les parts, que és la mateixa proporció que la de la Comissió Paritària d'aquest Conveni, a fi de vigilar l'aplicació, la interpretació, el seguiment i l'evolució dels acords sobre els plans i les mesures d'igualtat entre dones i homes en les diferents empreses que es trobin sota l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni. Per a això, aquesta Comissió es reunirà de forma ordinària semestralment i de forma extraordinària tantes vegades com sigui requerida.

Aquesta Comissió té, entre d'altres, les competències següents:

- Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes en els articles posteriors.
- Seguir l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.
- Elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió Paritària.
- Mitjançar i intervenir, si durant el procés de negociació i implantació d'un pla d'igualtat sorgeixen problemes que alenteixen o paralitzen la realització del diagnòstic i/o l'acord en els objectius i mesures que hagi de preveure el pla d'igualtat i com a passa prèvia a la tramitació d'un expedient davant dels organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.
- Elevar a la Comissió Paritària del Conveni l'inici i el resultat de la negociació. La comunicació s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.
- Vigilar les mesures previstes en aquest Conveni, així com la possibilitat d'incorporar-hi noves mesures.

Article 42

Plans d'igualtat

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, preses després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir dins l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius d'igualtat concrets als quals s'ha d'arribar, les estratègies i les pràctiques a seguir per aconseguir-los, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

A les empreses de més de 200 persones en plantilla, tant si tenen un centre de treball com si en tenen més, les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 1 s'han d'adreçar a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb prèvia consulta i negociació amb la representació legal de les treballadores i els treballadors. Encara que es recomana a les empreses de més de 100 persones que negociïn plans d'igualtat i estableixin mesures d'acció positiva que garanteixin la correcció de les discriminacions.

Les empreses, sigui com vulgui la grandària, també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb negociació o consulta prèvia, amb la representació sindical, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'acord indicat. Si no hi ha representació sindical, l'empresa ha de negociar i acordar el pla amb la Comissió Paritària d'Igualtat, a la qual ha de mantenir informada a cada moment.

Aquelles empreses que hagin d'elaborar o facin voluntàriament un pla d'igualtat, han de crear una Comissió d'Igualtat tal com es disposa en l'article 4.

Article 43

Comissió d'Igualtat per a l'elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa

Segons la Llei orgànica 3/2007, s'acorda la constitució de la Comissió d'Igualtat a cada empresa afectada, que, amb caràcter general, s'ha d'ocupar de promoure la igualtat d'oportunitats, a fi d'establir les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes, i que, a més, possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La Comissió d'Igualtat, una vegada constituïda, ha d'enviar a la Comissió Paritària d'Igualtat la notificació corresponent de l'inici i del resultat de la negociació. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.

La composició ha de ser paritària entre l'empresa i la representació legal, com també ha de ser paritària quant a gènere, i comptar a més amb les assessores i/o els assessors que siguin necessaris.

La primera reunió de la Comissió d'Igualtat s'ha de fer en un termini màxim de trenta dies comptats des de la publicació d'aquest Conveni en el butlletí oficial corresponent. En aquesta reunió s'ha d'aprovar el reglament, en el qual s'han de regular, entre d'altres qüestions, els objectius i els procediments d'actuació.

De manera ordinària s'ha de reunir les vegades que siguin necessàries —les parts queden autoconvocades d'una reunió a l'altra— i, de manera extraordinària, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís almenys de 5 dies.

De les reunions s'ha d'estendre una acta que reculli els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data de la reunió següent.

En cas de desacord s'han de fer constar en l'acta les posicions definitives de cada part.

La Comissió d'Igualtat ha de començar a elaborar un pla d'igualtat en el termini màxim d'un mes, comptat des de la data de publicació en el butlletí oficial corresponent, que inclogui un diagnòstic de situació de partida, amb les dades que aportï l'empresa, una programació amb les mesures concretes necessàries per resoldre les mancances detectades, i uns posteriors seguiment i avaluació per veure el grau de compliment.

Si durant el procés de negociació i implantació del pla d'igualtat sorgeixen problemes que alenteixen o paralitzen l'elaboració del diagnòstic i/o l'acord en els objectius i mesures que hagi de preveure el pla d'igualtat, i com a passa prèvia a la tramitació d'un expedient davant dels organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial, es notificaran a la Comissió Paritària d'Igualtat per a l'eventual mediació i intervenció.

Entre les competències de la Comissió d'Igualtat també hi ha fer propostes que garanteixin el principi d'igualtat i no discriminació a l'empresa i dur a terme accions que facin complir l'objectiu principal de la Comissió, és a dir, la igualtat efectiva entre dones i homes.

Article 44

Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que, si s'escau, s'hagin d'assolir, les empreses han d'elaborar un diagnòstic de situació la finalitat del qual és obtenir dades desagregades per sexes en relació, entre d'altres, amb algunes de les qüestions següents:

- Accés a l'empresa: evolució de la plantilla en els últims cinc anys (nova incorporació, persones que han estat baixa a l'empresa amb especificació de la causa de la baixa), noves incorporacions en l'últim any amb indicació del tipus de contracte, la categoria o grup professional i el lloc de treball.
- Característiques de la plantilla: distribució de la plantilla per grups d'edat, tipus de contracte, categoria o grup professional i antiguitat.
- Condicions retributives: distribució de la plantilla per hores setmanals de treball i categoria o grup professional, distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i conceptes salarials fixos i en relació amb grups professionals i conceptes variables.
- Formació: nombre total d'homes i dones que han rebut formació l'últim any per matèria formativa. Quantes accions formatives han estat a iniciativa de l'empresa o a iniciativa del treballador/a. Modalitat de la formació (presencial dins o fora de l'horari laboral, en línia). Durada de la formació. Persones que han sol·licitat i obtingut permisos individuals i adaptació de la jornada laboral per a la realització d'estudis reglats per categories i/o grups professionals.
- Classificació i promoció professional: promocions l'últim any, especificant categories o grups professionals i llocs als quals s'ha promocionat, com també promocions vinculades a mobilitat geogràfica.
- Conciliació de la vida laboral, familiar i personal: distribució de la plantilla en relació amb la utilització durant l'últim any de les diferents suspensions temporals, els permisos retribuïts i els permisos o drets no retribuïts (IT, maternitat, paternitat, permís de lactància, reducció de jornada, excedències, etc.)

Igualment s'han de diagnosticar els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció dels perfils professionals i els llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

Article 45

Fases del pla d'igualtat

El pla d'igualtat ha de contenir les fases següents:

Programació del desenvolupament de les mesures concretes necessàries per resoldre les mancances detectades en relació amb cada una de les matèries analitzades. S'han de fixar prioritats i s'ha d'establir un programa d'actuació, un calendari, que especifiqui per a cada una de les mesures que inclou el pla: quina és la situació de partida, quin l'objectiu a assolir i en quant de temps pretenem assolir-lo. De la mateixa manera, cal que, a totes les fases i per a cada una de les mesures que s'han de dur a terme, quedi clarament determinada la persona o el grup de persones responsables de fer-ho.

Implantació: una vegada dissenyat el pla d'igualtat, l'han de ratificar les parts legitimades per negociar i acordar en l'àmbit corresponent, se n'ha d'informar tot el personal de l'empresa i s'han de posar en marxa les diferents actuacions d'acord al calendari aprovat.

Seguiment i avaluació: és necessari definir els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment del pla i dels objectius assolits. Abans de l'avaluació final, la comissió d'igualtat o l'òrgan anàleg ha d'elaborar informes diaris d'avaluació en relació amb cada un dels objectius fixats en el pla d'igualtat a fi de comprovar l'efectivitat de les mesures posades en marxa que permetin, en cas necessari, introduir actuacions correctores per assolir la finalitat cercada en el termini de temps fixat.

Article 46

Mesures d'acció positiva

Com s'assenyala en l'exposició de motius de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les accions positives són considerades com a instruments per assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per superar situacions de constatable desigualtat fàctica que no han pogut ser corregides per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Tals mesures, pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables mentre subsisteixin les situacions esmentades i, per respectar el dret a la igualtat i no discriminació reconegut en l'article 14 de la Constitució, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu cercat en cada cas, que no pot ser cap altre que superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cada un dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva. Per tant, en totes les empreses, amb independència de la seva dimensió, s'han de respectar les mesures generals, entre d'altres, contingudes en aquest article amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, així com aquelles que s'incloguin en el pla d'igualtat. Aquestes mesures han d'anar destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Entre d'altres, poden consistir a:

- Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretén garantir procediments de selecció transparent per a l'ingrés a l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes a llocs en els quals estan subrepresentades.
- Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa tant interna com externa, a fi de garantir el desenvolupament del seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- Aconseguir, en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, millorar l'ús de les excedències legals existents.
- Establir accions contra els possibles casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Article 47

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació legal dels treballadors i les treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i de les treballadores sobre això i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels quals s'assabenti i que puguin propiciar-los.

Les empreses afectades per aquest Conveni han de negociar amb la representació sindical un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El protocol ha de comprendre, almenys, els principis següents:

- Compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Instrucció a tot el personal de seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, com també de la igualtat de tracte entre dones i homes.
- El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.





- La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

L'existència d'un procediment per tractar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe és un component més, però no ha de ser l'únic, de l'estratègia per enfrontar-se al problema. L'objectiu primordial és la prevenció mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu a aquest tipus d'actuacions.

Article 48

Violència de gènere

Les empreses vinculades a aquest Conveni han d'anar amb compte especialment, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les treballadores que la sofreixin, els drets recollits en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en la qual es reconeixen una sèrie de drets a les treballadores víctimes de la violència de gènere.

Entre d'altres, es té de dret a:

- Reducció de la jornada de treball, que comporta una reducció del salari en la mateixa proporció. Es pot subscriure un conveni especial amb la seguretat social per mantenir les mateixes bases de cotització i que no resultin afectades les futures prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades de malaltia comuna o accident no laboral.
- Reordenació del temps de treball, és a dir, organitzar l'horari de treball conforme a les necessitats de la treballadora a través de l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi a l'empresa.
- Canvi de centre de treball amb reserva del lloc de treball.
- Suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.
- Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a la prestació contributiva per desocupació o subsidi per insuficiència de cotització.
- No tenen la consideració de faltes d'assistència al treball les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica de la treballadora.
- L'acomiadament o extinció del contracte de treball per l'empresari és nul si es produeix en ocasió de l'exercici de la treballadora víctima de violència de gènere dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o suspensió de la relació laboral.

Per exercir aquests drets les treballadores han d'acreditar la situació de violència de gènere mitjançant una sentència per la qual es condemni l'agressor/a, mitjançant l'ordre de protecció o mitjançant un informe del Ministeri Fiscal.

Telèfon d'ajuda a les dones maltractades: 016 (24 hores)

CAPÍTOL IX

Privació del permís de conduir

Multes. Sancions

Article 49

Privació del permís de conduir

En el cas de privació del permís de conduir per temps no superior a dotze mesos, l'empresa està obligada a facilitar al conductor/a ocupació en qualsevol treball, encara que sigui d'inferior categoria, i a abonar-li la retribució corresponent al lloc esmentat més antiguitat, sempre que no hi concorrin els requisits següents:

- a) Que la privació del permís de conduir derivi de fets esdevinguts en l'exercici de l'activitat de conduir aliè a l'empresa.
- b) Que la privació del carnet de conduir sigui com a conseqüència de la comissió de delictes dolosos.
- c) Que la privació del carnet de conduir no s'hagi produït també l'any anterior.
- d) Que la privació del carnet de conduir sigui conseqüència d'haver ingerit begudes alcohòliques o pres algun tipus d'estupefaents. A aquells treballadors/ores que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per al seu treball en funció de la seva categoria de conductor/a, i només després d'haver justificat la contractació de la pòlissa esmentada, les empreses els abonaran 30 € anuals del cost de la pòlissa. Quan la retirada del permís de conduir sigui per temps superior a dotze mesos, s'entén que el conductor/a deixa de ser apte/a per al treball per al qual va ser contractat i és baixa automàticament a l'empresa, per circumstàncies objectives i d'acord amb els articles 52 i 53 de l'Estatut dels treballadors.



**Article 50****Multes i sancions**

En les multes i sancions que l'autoritat imposi als conductors/ores quan condueixen vehicles de l'empresa, aquesta està obligada a fer les al·legacions corresponents davant de l'autoritat competent i a aportar la documentació pertinent que justifiqui el servei.

CAPÍTOL X**Faltes i sancions****Article 51****Règim disciplinari**

Els treballadors/ores poden ser sancionats per la direcció de l'empresa, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix a continuació. La sanció per les faltes greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador/a, en què es facin constar la data i els fets que la motiven. La sanció de totes les faltes ha de ser, així mateix, comunicada als representants legals dels treballadors/ores.

Són faltes lleus les següents:

1. La incorrecció amb el públic i els companys/anyes i/o subordinats/ades.
2. El retard injustificat, la negligència o la distracció en el compliment del treball.
3. La no comunicació, amb l'antelació escaient, de la falta d'assistència al treball amb causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
4. La falta d'assistència al treball, sense causa justificada, d'un dia en un mes.
5. Les faltes repetides de puntualitat, sense causa justificada, de tres dies en un mes.
6. El desendreçament personal o la negligència en l'uniforme de treball.

Són faltes greus les següents:

1. Desobediència en el treball o falta del respecte degut als companys/anyes, superiors i/o subordinats/ades.
2. El mal ús dels locals, els vehicles, el material i els documents dels serveis, que produeixi o pugui produir deteriorament o perjudici.
3. L'incompliment de les normes, les ordres o les instruccions dels superiors, en relació amb les obligacions concretes en el lloc de treball, i les negligències de què es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus o l'incompliment o la negativa al compliment d'un servei determinat.
4. L'incompliment de les ordres o instruccions o l'abandonament de les mesures adoptades en matèria de salut laboral, quan se'n puguin derivar riscos per a la salut i la integritat física o psíquica d'aquest.
5. La falta d'assistència al treball sense justificació, durant tres dies en un mes.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada.
7. La simulació de malaltia o accident, laboral o no, previ informe de l'autoritat competent.
8. L'encobriment de faltes d'altres treballadors/ores.
9. La desconsideració o el maltractament de l'usuari i/o accidentat o dels seus propparents en l'inici de l'exercici de les seves funcions prou acreditat.
10. La utilització indeguda d'informació de la qual tengui coneixement per raó del seu treball.
11. La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre, quan hi hagi hagut sancions per aquestes.
12. La falta de respecte a la intimitat dels companys/anyes de treball i/o dels usuaris, incloses les ofenses verbals, físiques o de caràcter sexual.
13. Obligar un subordinat/ada a dur a terme tasques en contra de la Llei de prevenció de riscos laborals, de la Llei de trànsit i/o del Reial decret 836/2012.

Són faltes molt greus les següents:

1. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en els serveis encomanats.
2. L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, durant la jornada de treball i/o la utilització de materials propis de l'empresa.
3. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures adoptades per a prevenció i salut laboral dels malalts i/o accidentats, ja que d'això poden derivar-se riscos per a la salut i la integritat física i psíquica de tercers, o bé quan suposi un incompliment reiterat d'aquestes.





4. La falta d'assistència no justificada al treball, més de tres dies en un mes.
5. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant quinze dies o més en un mes, o durant trenta dies en un trimestre.
6. La reincidència en faltes greus, dos de la mateixa naturalesa i tres de diferent naturalesa, quan hi hagi hagut sancions per aquestes, en el període d'un any.
7. La fustigació o assetjament psicològic a companys/anyes o subordinats/ades.

Sancions:

Per faltes lleus: amonestació per escrit.

Per faltes greus: amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina, de dos a deu dies.

Per faltes molt greus: amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina, d'onze a quaranta-cinc dies.

Prescripció de les infraccions i faltes: respecte als treballadors/ores, les faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa s'hagi assabentat de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Les parts signants acorden l'adhesió a l'Acord nacional de formació contínua que estigui en vigor.

Segona. Les parts signants d'aquest Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament d'actuació d'aquest Tribunal.
2. La solució dels conflictes col·lectius, com també dels d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti els treballadors/ores inclosos en el seu àmbit d'aplicació, pot efectuar-se d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el Reglament d'actuació d'aquest.

Tercera. Les parts, atès que valoren la importància que la formació té en la millora de la qualitat del servei als ciutadans/anes i atès que és un dret bàsic dels treballadors/ores accedir-hi, acorden crear una comissió formada per dos membres de cada part a fi d'ampliar el que estableix l'article 16 i amb la finalitat última d'obtenir la formació associada a la Formació Professional TES.

Quarta. Es crea una Comissió de Seguiment del Conveni col·lectiu formada de forma paritària pels signants, de vigilància del compliment d'aquest Conveni col·lectiu per totes les empreses que estiguin sota el seu àmbit d'aplicació. Les parts es comprometen, en el cas d'advertir incompliments, a denunciar-los conjuntament davant les autoritats competents en funció de la matèria i, si s'escau, dels organismes inspectors que hi tinguin competència.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Es poden acollir a la suspensió del pagament de les mitges pagues dels mesos de setembre 2013, març 2014, setembre 2014 i març 2015, aquelles empreses concessionàries de l'Administració pública que hagin sofert una modificació del contracte amb una reducció superior al 10% de l'import total de la dotació del contracte inicial.

Segona. Durant la vigència d'aquest Conveni, mantenint les condicions actuals que en possibiliten la signatura, les empreses es comprometen a no iniciar cap procés d'acomiadament col·lectiu per qualsevol causa.

Tercera. L'IPC real del 2011 (BOIB núm. 184, d'11 de desembre de 2012), queda diferit a l'increment de la paga extra de setembre de 2015, i no es genera cap quantitat pendent de pagament per aquell concepte.



**ANNEX I
TAULES SALARIALS**

TAULES SALARIALS 2013, 2014 I 2015				
Categoria professional		Import		Hora de presència
TTS Conductor/a		1.462,26		11,42
TTS Ajudant/a portalliteres		1.323,10		9,91
TTS Portalliteres		1.266,15		9,30
Cap d'equip		1.441,91		11,20
Cap de trànsit		1.540,38		12,26
Oficial/a 1r/1a administratiu/iva		1.513,52		11,97
Auxiliar administratiu/iva		1.343,50		10,13
Ajudant/a mecànic/a		1.298,69		9,65
Mecànic/a		1.418,67		10,95
Planxista		1.379,24		10,52
Pintor/a		1.379,24		10,52
Cap de taller		1.490,74		11,72
Telefonista		1.352,40		10,23
Metge/essa		2.265,35		20,08
ATS		1.799,90		15,06
Director/a d'àrea		2.106,31		18,36
Director/a		2.283,26		20,27

