

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

718/20

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO

DELEGACION TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESA Y UNIVERSIDAD

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L. (SEMYU 112) de Almería, Código Convenio 04100371012020, suscrito con fecha 11 de febrero de 2020 por la representación legal de la empresa y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, las Disposiciones Adicionales 4ª y 6ª del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 17 de febrero de 2020.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L. (Semyu112_AL)

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Partes Concertantes.
- Artículo 2.- Ámbitos funcional, personal, territorial y temporal.
- Artículo 3.- Denuncia, prórroga y revisión.
- Artículo 4.- Prelación de normas.
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6.- Comisión paritaria.
- Artículo 7.- Principio de Igualdad.
- Artículo 8.- Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 9.- Organización del trabajo
- Artículo 10.- Criterios inspiradores de la organización del trabajo.
- Artículo 11.- Clasificación Profesional. Grupos profesionales.
- Artículo 12.- Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL. SUBROGACIÓN. CARRERA PROFESIONAL. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

- Artículo 13.- Contratación. Aspectos Generales del Contrato de Trabajo.
- Artículo 14.- Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.
- Artículo 15.- Carrera profesional.
- Artículo 16.- Formación y perfeccionamiento.

CAPÍTULO IV. CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 17.- Principio de No Discriminación.
- Artículo 18.- El Salario y su Abono.
- Artículo 19.- Conceptos Salariales. Revisión Salarial.
- Artículo 20.- Conceptos No Salariales. Pluses. Dietas.
- Artículo 21.- Pagas extraordinarias.
- Artículo 22.- Premio de Antigüedad.
- Artículo 23.- Horas de Presencia.
- Artículo 24.- Horas Extraordinarias.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. VACACIONES. PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 25.- Jornada laboral. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Artículo 26.- Calendario Laboral.

Artículo 27.- Turnos.

Artículo 28.- Vacaciones.

Artículo 29.- Permisos.

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 30.- Excedencias. Suspensión y Extinción del contrato.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 31.- Régimen Disciplinario.

Artículo 32.- Clase de Faltas.

Artículo 33.- Faltas Leves.

Artículo 34.- Faltas Graves.

Artículo 35.- Faltas Muy Graves.

Artículo 36.- Sanciones. Aplicación.

CAPÍTULO VII. DE LA REPRESENTACIÓN Y DERECHO SINDICAL.

Artículo 37.- Representación de los trabajadores. Derechos sindicales. Del derecho de reunión.

Artículo 38.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

CAPÍTULO VIII. MEJORAS.

Artículo 39.- Jubilación.

Artículo 40.- Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente de trabajo.

Artículo 41.- Póliza de Seguros.

Artículo 42.- Privación del Permiso de Conducir. Inhabilitación Profesional.

Artículo 43.- Uniformidad.

Tablas:

Anexo I.

Anexo II.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Partes Concertantes.**

Son partes concertantes del presente Convenio, la representación legal de la empresa y la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- Ámbitos funcional, personal, territorial y temporal.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, obligando a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y material.

En relación a lo anterior, El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la empresa SERVICIO DE EMERGENCIAS MEDICAS Y URGENCIAS, S.L. (en lo sucesivo, Semyu112) y regula las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta servicios en la provincia de Almería, tanto en sus aspectos sanitarios como en los de formación, administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a su actividad.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios y perciban sus retribuciones con cargo a Semyu112 dentro del ámbito territorial y funcional descrito.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.020, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2.023. Las condiciones retributivas contenidas en el presente Convenio tendrán efecto en el mismo período.

Artículo 3.- Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del Convenio o de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado durante un período de igual duración, procediéndose en este caso a la revisión salarial prevista en el artículo 19 de este Convenio.

De producirse la denuncia, para evitar el vacío normativo que en otro caso resultaría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. No obstante, hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas.

Artículo 4.- Prelación de normas.

Las normas establecidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre Semyu112, y los trabajadores afectados por el mismo. Con carácter supletorio, en lo referente a todo lo que el Convenio no contempla se deberá aplicar el Convenio Colectivo estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase o invalidase algún pacto, se planteará en un plazo máximo de dos meses una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del Convenio para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de los trabajadores, la total anulación del articulado.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se crea y constituye la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación del presente Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan:

1.- La Comisión Paritaria del Convenio estará presidida e integrada por la Dirección de la empresa (representada por tres personas) y un representante de cada categoría profesional asistencial (Médicos, Dues y Conductores/T.E.S.), nombrándose un Secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión. A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones.

2.- Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, en caso de conflicto, en la aplicación del mismo. Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio será sometida previamente a Informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación. Asimismo, queda dotada de capacidad de mediación respecto de la inaplicación del presente convenio o de alguna de sus partes, a tenor de los artículos 41 y 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, como mínimo, una vez al semestre. La solicitud se efectuará por escrito y con indicación del tema o temas a tratar, y se dirigirá a la presidencia de la Comisión, si la solicitud la insta la parte trabajadora, o bien la empresa convocará convenientemente si la solicitud parte de la misma. En el plazo de los siguientes diez días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los miembros, se celebrará a los treinta minutos la reunión en segunda convocatoria, siendo válido siempre que concurran, presentes o representados, la mitad más uno de sus miembros. Las votaciones podrán efectuarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir.

4.- La Comisión Paritaria emitirá resolución con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Dicho plazo no superará los cinco días desde la reunión de la Comisión. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El voto podrá delegarse en otro miembro de la Comisión, aunque deberá hacerse siempre expresamente y por escrito para cada reunión en exclusiva.

Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de quince días en el Tablón Virtual de anuncios del personal de la empresa.

Artículo 7.- Principio de igualdad.

Con el presente Convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Artículo 8.- Prevención de Riesgos Laborales.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales vigentes aplicables a la materia.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**Artículo 9.- Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad de la Dirección de la empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las áreas o departamentos de la empresa, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva.

En los equipos asistenciales, la jefatura jerárquica, por delegación de la Dirección Médica de Semyu112 y bajo su dependencia, corresponderá al responsable de la atención sanitaria (Médico o DUE, en su caso), en los términos que establece la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Son facultades de la Dirección de la empresa, entre otras:

1.- Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para prestar el servicio de que se trate de forma excelente, promoviendo el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.

2.- Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3.- La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización empresarial. El trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la empresa o persona en quien delegue.

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

5.- En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido en el contrato, el trabajador/a prestará a la empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquélla en el ejercicio regular de sus facultades.

El trabajador/a y la empresa someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Las multas que se impongan a los conductores/TES por causas imputables a la empresa o a los vehículos serán abonadas por la empresa. Los conductores/TES están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia, si le fuera entregada, o a comunicar la incidencia, si se percatara, al rendir el viaje a la Dirección Médica o persona en quien éste delegue, siempre con tiempo para que la empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

Los conductores/TES están obligados a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir.

Asimismo, cualquier trabajador/a está obligado a comunicar cualquier sanción o incidencia que pueda repercutir en las condiciones esenciales de desarrollo de su puesto de trabajo.

Semyu112 se compromete a dotar a cada trabajador/a de una tarjeta identificativa que facilite la relación de éstos tanto con el personal de los centros sanitarios como con los usuarios. Esta tarjeta identificativa será de uso obligatorio y el trabajador/a será responsable de la misma, debiendo notificar inmediatamente a la empresa en caso de pérdida o robo.

El trabajador/a mantendrá absoluta confidencialidad sobre los servicios que se les encomienden, no haciendo uso de los datos que como consecuencia de los mismos pueda disponer, especialmente en lo referente a los datos relativos a la salud de los pacientes. Esta obligación persistirá aún después de terminada su relación laboral con Semyu112.

El trabajador/a se responsabilizará de cumplimentar toda la documentación en relación con la prestación del servicio (historia clínica, hojas de pedidos, informes específicos, etc.), estando obligado a usar los procedimientos y formatos que defina la empresa.

La empresa organizará la prestación del servicio de tal manera que, en ningún caso, pueda interrumpirse un traslado de paciente en estado crítico por causas diferentes a las estrictamente asistenciales. El trabajador/a prestará el servicio asegurando el cumplimiento de esta premisa.

Artículo 10.- Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de gestión de riesgos, de seguridad del paciente, de seguridad de los trabajadores, de calidad, de I+D+i, y de condiciones de trabajo, dentro del respeto debido a los requisitos legales, a los principios declarados en este convenio, al entorno y el mínimo impacto ambiental.

2.- La organización del trabajo a los efectos prevenidos en este artículo abarca:

- La racionalización y mejora de los procesos.
- La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- La distribución del trabajo en el tiempo.
- La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la empresa en cada momento.
- El sistema de selección, formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.
- Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia.

En las diferentes Unidades/Áreas se fomentarán las fórmulas de participación por los responsables de las mismas, mediante procedimientos adaptados a la realidad de las Unidades/Áreas.

Artículo 11.- Clasificación Profesional. Grupos Profesionales.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de actividad no lo requieren.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan: a) Personal Asistencial; b) Personal de Gestión.

Artículo 12.- Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

1.- Personal Asistencial.

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

Médico/a: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional. Deberá estar en posesión del título universitario de Licenciado en Medicina o título de Grado que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de médico, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (DUE): Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional. Deberá ostentar el título universitario de Diplomado en Enfermería o título de Grado que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de enfermería, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

Técnico/a en Transporte Sanitario Conductor/a (TTS): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario previsto en el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Técnico/a en Emergencias Sanitarias Conductor/a (TES): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Técnico/a habilitado para Transporte Sanitario Conductor (THC): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir pero no del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido, aunque sí cuenta con la habilitación obtenida en Andalucía conforme al Decreto 35/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el procedimiento para la concesión del certificado de habilitación previsto en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, o correspondiente habilitación válida según dicho Real Decreto, por contar con la experiencia profesional prevista en el apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del mismo. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Conductor/a de Ambulancia (CA): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir pero no dispone:

- Ni del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido,

- Ni de la habilitación obtenida en Andalucía conforme al Decreto 35/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el procedimiento para la concesión del certificado de habilitación previsto en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, o correspondiente habilitación válida según dicho Real Decreto.

- Ni de la experiencia profesional prevista en el apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del mismo.

Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

El conductor/a de ambulancia que a la entrada en vigor del Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, estuviera prestando servicio sin reunir los requisitos de formación establecidos en el art. 4 de dicho texto legal, ni la experiencia profesional prevista en el apartado dos de su Disposición Transitoria Segunda, podrá permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos pueda ser removido del mismo.

Trabajador/a en formación (TF): Es aquel personal de dieciséis años o más que, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un puesto de trabajo del grupo profesional del personal asistencial.

2.- Personal de Gestión.

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

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

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

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

CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL. SUBROGACIÓN. CARRERA PROFESIONAL. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

Artículo 13.- Contratación. Aspectos Generales del Contrato de Trabajo.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las modalidades de contratación para todo el personal deberán respetar la normativa que resulte de aplicación. Debido a la especial naturaleza y particularidades del servicio que presta Semyu112, los trabajadores, con independencia del tipo de contrato de que se trate, deberán superar un período de prueba a contar desde el inicio de la primera relación laboral, y que será acumulable por contratos sucesivos, incluidos los contratos en prácticas, de una duración de ciento ochenta días. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, y otras que den derecho a la suspensión del contrato, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo. Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En el caso de los contratos de duración determinada, contratos eventuales por circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, cuando sea necesario se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo

15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses de límite máximo.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Será de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

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

b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa, de la jornada que se ejecute así como de la modalidad contractual establecida con cada trabajador/a.

Artículo 14.- Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Cuando la empresa cese en la prestación de los servicios contratados con el Sector Público o Privado, cualquiera que sea la modalidad de contratación, la nueva empresa que resulte adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación, en Semyu112, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la nueva empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

Si entre el cese de la prestación del servicio de Semyu112 y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, o por cualquier otra causa, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con Semyu112. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

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

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

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

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

5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de Semyu112, salvo que acrediten la existencia de relación laboral.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, desde que se tenga conocimiento de la nueva situación, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

c) El personal que no hubiese disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a Semyu112, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

e) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

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

- Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

- Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

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

- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

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

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

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna o declaración jurada de la empresa al respecto. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

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

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

Artículo 15.- Carrera profesional.

Al objeto de dar cumplimiento a las previsiones establecidas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, especialmente en lo que a habilitación profesional, formación continuada y plan de carrera respecta, los trabajadores tienen derecho y obligación a mantener actualizada la información en la que reside su expediente personal, tanto en soporte papel como en soporte informático, en relación a los conocimientos, habilidades y actitudes reflejadas en el mapa de competencias de cada profesional aprobado en Semyu112.

En soporte físico se hará mediante la entrega de la documentación justificativa pertinente, que deberá estar debidamente compulsada si se trata de titulaciones o diplomas, o ser original en caso de certificados de colegiación, o de inclusión en pólizas de seguro de responsabilidad civil, o similares.

En soporte digital se llevará a cabo mediante la herramienta ofimática y el proceso que la empresa determine.

En ambos casos la actualización se llevará a cabo cuando cambie la información registrada, cuando así lo solicite la empresa, y en todo caso una vez al año.

Artículo 16.- Formación y perfeccionamiento.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento esencial para alcanzar los objetivos como organización, ya que contribuye a su desarrollo y a la mejora de su capacidad competitiva.

Se pretende el mantenimiento y nueva adquisición de los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales reflejados en el mapa de competencias de cada profesional aprobado en Semyu112. Incrementar la formación de los profesionales, adaptarse a los cambios motivados por innovación tecnológica o nuevas formas de organización del trabajo, contribuir a la eficacia y calidad del servicio prestado al paciente, a la propia organización y a la sociedad en su conjunto, acreditando o persiguiendo, en todo momento, la óptima capacitación profesional debe ser la premisa básica de partida de cualquiera de los integrantes de la plantilla de Semyu; por ello la formación ha de abordarse de forma dinámica constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de derechos y obligaciones del personal.

Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

2.- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados y promovidos por la empresa.

Los trabajadores que acrediten debidamente cursar estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán, dentro del respeto a los principios recogidos en el presente convenio, preferencia para elegir turno de vacaciones anuales, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador/a acredite que cursa con regularidad estos estudios.

CAPÍTULO IV. CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 17.- Principio de no discriminación.

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

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

Artículo 18.- El Salario y su Abono.

El salario corresponderá siempre a una dedicación del trabajador/a por la actividad productiva dentro de la jornada laboral establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos dentro de los siete primeros días laborables del mes siguiente. Dada las posibles variaciones de la jornada planificada con la efectivamente realizada, en el ejercicio de los trabajadores del derecho a los cambios de turnos conforme al artículo 27 de este Convenio, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores podrá pactarse un diferimiento o fraccionamiento adecuado de los pagos a la realidad de la empresa.

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

Artículo 19.- Conceptos Salariales. Revisión Salarial.

Se entiende por salario el que se establece para cada categoría profesional en la tabla de salario anexa al presente convenio más los incrementos por antigüedad.

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

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la Tabla recogidas en el Anexo I para 2020. Para los años sucesivos, la revisión salarial, en su caso, será en la misma proporción que experimente el presupuesto de adjudicación del contrato de críticos actualmente vigente con la Administración Pública, constantes las condiciones, dado el carácter finalista que existe entre el canon percibido del contrato administrativo de prestación de servicios y el precio de los salarios. Caso de variar las prestaciones adjudicadas respecto a las actualmente vigentes, deberá calcularse la variación proporcionalmente con arreglo a estos parámetros. Esta revisión salarial se aplicará a todos los conceptos del convenio.

En la medida de lo posible, la tabla salarial establecida en el presente convenio no variará a la baja para los ejercicios de vigencia del convenio. Cualquier iniciativa de modificación a la baja de las tablas salariales se negociará con el representante de los trabajadores.

Artículo 20.- Conceptos No Salariales. Pluses. Dietas.

Dispositivo de Localización: aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados, mediante el medio técnico de localización correspondiente, su sistema de retribución será fijado de común acuerdo con el Delegado de Personal. No se considerarán horas extraordinarias los dispositivos de localización ni las jornadas especiales. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de diez horas de media diaria, calculadas en un período de siete días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el estatus de inicio del servicio de que se trate hasta la finalización del mismo. El precio para este dispositivo de localización será el indicado en el Anexo II de este convenio para cada turno de ocho horas planificado, debiendo calcularse proporcionalmente en función del dispositivo de localización realmente realizado.

Plus Convenio: Todos los trabajadores/as percibirán mensualmente un Plus Convenio, denominado anteriormente Plus ambulanciero, en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

Plus de Nocturnidad: El salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza, dado que la prestación de servicios es continua durante las veinticuatro horas del día todos los días naturales del año. Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. A partir de cinco jornadas al mes que realice un trabajador/a tendrá derecho a percibir como retribución adicional de cada una de las horas nocturnas efectivamente trabajadas un 10% del valor de la hora del salario base y el plus convenio que le correspondiera. Para el percibo del referido plus, el trabajador/a deberá haber realizado en cada jornada un mínimo de seis horas nocturnas que no sean coincidentes con sábados, domingos y festivos, produciéndose el devengo de las mismas según el cuadrante de turnos establecido por la empresa.

Festividades Navideñas y de Semana Santa.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

Igualmente, todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días de jueves y viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

Dietas: Este concepto tiene naturaleza extrasalarial, con independencia del estricto cumplimiento de la normativa sobre cotización y régimen fiscal que al respecto pueda resultar de aplicación al mismo.

Cuando el trabajador/a, por causa del servicio no pueda comer o cenar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas, consistente en las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. Así, la empresa tiene la obligación de negociar las dietas directamente con las empresas hosteleras de las localidades habituales en las que se producen los consumos, así como de aquellas localidades que solicite la representación legal de los trabajadores, de manera que, en vez de abonárselas al trabajador/a, las pague a justificar en los establecimientos hosteleros, normalmente bajo la responsabilidad del Técnico del Equipo utilizando los medios de pago asociados a caja técnicos que es el uso de la empresa, y subsidiariamente mediante pago directo de la empresa al proveedor. Esta medida no vendrá en perjuicio de la calidad de la dieta percibida por el trabajador/a, sino en beneficio de la empresa y el trabajador/a, debido al volumen de las mismas.

Artículo 21.- Pagas Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos Pagas Extraordinarias al año, a saber: gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, siendo prorrateadas mensualmente, y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio, y más antigüedad.

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

Artículo 22.- Premio de Antigüedad.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años de forma ininterrumpida. Se abonará ajustándose a la última categoría del trabajador/a, fecha de ingreso y Salario Convenio. La cuantía del Premio de Antigüedad resultará de aplicar al salario base la siguiente escala:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

Artículo 23. Horas de presencia.

Dadas las especiales características que concurren en el sector de actividad de Semyu112, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el art. 25 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula. (Sueldo base + Plus convenio + antigüedad) × 14 dividido por 1800 horas.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Por las especiales características de la actividad de Semyu112, se pacta de común acuerdo la prestación de trabajo en horas extraordinarias. Cuando sea necesario realizarlas a juicio de la empresa, y hasta los topes máximos permitidos por la normativa vigente, podrá negociarse con la Representación de los Trabajadores su carácter obligatorio para el personal, hasta un límite de 20 horas semanales sobre la jornada de trabajo. Preferentemente las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula: (Sueldo base + Plus convenio + Antigüedad) × 14 dividido por 1.800 horas.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. VACACIONES. PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 25.- Jornada de Trabajo. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

1.- La jornada de trabajo máxima será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, computables a razón de 40 horas semanales de promedio semestral, pudiendo hacer adicionalmente hasta 920 horas anuales de presencia, caso de superar la jornada anual de trabajo efectivo. Las horas de presencia se podrán asignar al trabajador/a en función de las necesidades materiales y humanas del servicio a juicio de la empresa, y se computarán a razón de 20 horas semanales de promedio en cómputo semestral.

2.- Descripción de la jornada de trabajo del personal (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

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

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

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

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente o a lo que, en este ámbito, pueden pactar la empresa y la representación legal de los trabajadores.

3. Guardias de 24 horas.

Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores/as realicen un servicio continuado de 24 horas en que se alternan períodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un ciclo de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un período de referencia de 12 meses.

Esta forma de prestación de trabajo puede darse en la empresa porque la intensidad de trabajo permite el descanso del trabajador/a a lo largo de la guardia.

A los efectos de este apartado se entenderá por descanso adecuado los períodos regulares de descanso de los trabajadores/as, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquéllos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

4.- Se promoverá, mediante acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores el uso de un sistema de autocomposición de horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de Semyu112, respetando en todo caso la legalidad vigente.

Artículo 26.- Calendario Laboral.

Anualmente se negociará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el calendario laboral al que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y vacaciones, debiendo exponerse en lugar visible en el centro de trabajo o tablón virtual del personal. Podrá negociarse la modificación de los festivos locales para una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 27.- Turnos.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

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

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna; para ello, el trabajador/a deberá solicitar autorización por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o festivo, debiendo la empresa autorizar dicha solicitud, siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, ni de las normas del presente convenio (especialmente las relativas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral), y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente, la empresa podrá denegar dicha solicitud, cuando concurren necesidades justificadas del servicio.

Artículo 28.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de 30 días naturales de vacaciones durante los cuales el trabajador/a percibirá Salario base, más Plus convenio más la antigüedad correspondiente.

Cuando un trabajador/a, por acumulación de horas debido a la realización de jornadas especiales, dispositivos, etc., solicite acumular estas horas a las vacaciones, la Dirección, salvo necesidades del servicio, facilitará el disfrute de esta compensación unido a las vacaciones.

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

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

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

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

Artículo 29.- Permisos.

Todo trabajador/a podrá faltar al trabajo con derecho al salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por cualquiera de los siguientes motivos:

- Matrimonio del trabajador/a: 17 días.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Nacimiento o adopción de un hijo/a: 2 días.
- Matrimonio de familiares hasta el segundo grado, tanto por afinidad como por consanguinidad: 1 día.
- En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kms. de distancia.
- Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho e hijos: 2 días. Para los hijos/as, cuando ambos cónyuges trabajen, se justificará la necesidad de licencia de cada uno de ellos.
- Mudanza: 1 día.
- Para la lactancia se estará a lo que se disponga legalmente.

Se podrá faltar al puesto de trabajo con derecho al salario íntegro solicitándolo con 24 horas de antelación y sin justificar, por asuntos propios 1 día al año. La empresa podrá denegar el derecho al disfrute del día de asuntos propios solicitado por necesidades del servicio.

Para los trabajadores que no lleven un año en la empresa, el tiempo de licencia será proporcional al de la duración de su contrato en el momento de solicitarla.

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 30.- Excedencias. Suspensión y Extinción del contrato.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos de 6 meses y no superior a 5 años y su reingreso se realizará según Ley.

Las excedencias voluntarias en los casos que se realizan con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándole el puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador/a pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores/as con vinculación a la empresa de más de un año.

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

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador/a.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un mínimo de 15 días y un máximo de 90 días, con reserva de puesto de trabajo. Durante ese período se suspenderán para el empresario tanto la obligación de pagar el sueldo como la de cotizar a la seguridad social, procediendo a cursar la correspondiente baja en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la reincorporación del trabajador.

Este permiso no podrá ser concedido a la vez a más del 3% de la plantilla de la empresa y deberá ser solicitado con al menos 30 días de antelación, excepto para los casos de enfermedad. y durante el mismo no se podrá realizar ningún tipo de trabajo remunerado.

En caso que existan más solicitudes, empresa y representación acordaran la prelación entre los trabajadores/as, y donde no exista representación tendrá preferencia el trabajador/a de más antigüedad en la empresa.

Las excedencias voluntarias en los casos que se realizan con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándose el puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 31.- Régimen Disciplinario.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o a título individual, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 32.- Clase de Faltas. Prescripción.

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

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

Artículo 33.- Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

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

Artículo 34.- Faltas Graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los pacientes asistidos y/o trasladados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.
4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador/a, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.
6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los pacientes asistidos y/o trasladados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.
7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de pacientes o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.
11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.
13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los pacientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o a la empresa de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.
17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.
18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.
25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.
26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.
27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la empresa.
28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 35.- Faltas Muy Graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.
5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo o equipo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes éstos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc.) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores/as.
8. La asistencia o permanencia en el trabajo con nivel de alcohol en sangre mayor que cero (incluido su consumo durante la jornada de trabajo), así como la asistencia y/o permanencia en el trabajo probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. A estos efectos, y por la responsabilidad que conlleva la asistencia a pacientes en estado crítico a que se dedica la empresa, así como por la peligrosidad que puede suponer tanto para sí mismo como para los compañeros/as y para terceros, la asistencia en accidentes bajo los efectos del alcohol o bajo el influjo de otras drogas, el trabajador/a se encuentra obligado a someterse a prueba de aire espirado u otra no invasiva capaz de detectar estas sustancias (orina, saliva, etc...) ante cualquier petición, tanto de alguno de los trabajadores/as que detecten que esta situación estaría produciéndose como del representante legal de los trabajadores, así como del representante legal de la empresa. La petición y la aceptación o rechazo, en su caso, deberán hacerse constar por escrito. Tanto los trabajadores que estén obligados a someterse a dichos controles como los que se sometan voluntariamente a los mismos deben conocer que su finalidad es la averiguación del consumo de alcohol y/o drogas y que un resultado positivo en el consumo de estas sustancias puede generar la extinción de su contrato de trabajo.
9. La negativa a someterse a las pruebas, tanto de aire espirado u otras no invasivas (orina, saliva, etc.), como de sangre o fluidos, en las circunstancias del número anterior.

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

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, pacientes asistidos y/o trasladados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

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

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.

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

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los pacientes asistidos o trasladados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pacientes asistidos y/o trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, compañeros/as o terceros.

18. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a pacientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

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

20. La reiterada comisión, por parte de los técnicos/as conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los pacientes asistidos y/o trasladados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

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

23. El incumplimiento de la premisa contenida en el artículo 9, apartado 3 párrafo último de este Convenio.

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

Artículo 36.- Sanciones. Aplicación.

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

a) *Faltas leves*: Amonestación por escrito.

b) *Faltas graves*: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) *Faltas muy graves*: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días o despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La repercusión del hecho en otros trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente pacientes y sus familiares, sí como, la repercusión social del mismo.

c) La categoría profesional del trabajador/a.

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

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación legal de los trabajadores, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador/a que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.

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

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes legales de los trabajadores/as.

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

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

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

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

11. Ningún trabajador/a podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos, sin perjuicio de que unos mismos hechos pueden ser constitutivos de más de una sanción.

CAPÍTULO VII. DE LA REPRESENTACIÓN Y DERECHO SINDICAL.

Artículo 37.- Representación de los trabajadores. Derechos sindicales. Del derecho de reunión.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento. Semyu112 respetará el derecho del trabajador/a a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

A requerimiento del trabajador/a, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente. Para ello se hará entrega a la empresa de un documento firmado por el trabajador/a en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrada.

Los Delegados de Personal tienen derecho a 15 horas sindicales mensuales, pudiendo ser acumuladas trimestralmente.

Artículo 38.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su condición de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 del presente convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la comunicación a dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el párrafo siguiente.

Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; así mismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

CAPÍTULO VIII. MEJORAS.

Artículo 39.- Jubilación.

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100% de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 40.- Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente de trabajo.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o por accidente de trabajo, percibirá desde el primer día de I.T. y hasta el agotamiento de la misma, o el alta, en su caso, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el 100% del salario base, incrementado por la antigüedad.

Artículo 41.- Póliza de Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes. La empresa suscribirá una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

- Gran Invalidez: 18.000,00 €
- Muerte por Accidente: 18.000,00 €

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

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

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador/a fallecido/a y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

2. Seguro de responsabilidad civil.

Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 42.- Privación del Permiso de Conducir. Inhabilitación Profesional.

Los conductores que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en Semyu112 se vieran privados de su permiso de conducir, y siempre que hubieran dado traslado a la empresa de la apertura del expediente que la persiga en menos de cinco días naturales desde que tuvieran conocimiento de la misma, así como, en el mismo plazo, contado desde que les fuera notificado, hubieran dado traslado de la sanción o medida finalmente impuesta, ésta los mantendrá en su plantilla durante el período que esta circunstancia se mantenga, pudiendo adelantar el disfrute de las vacaciones del año corriente y uno más, y suspendiendo su contrato si la privación alcanzara una mayor duración. En cualquier caso, el trabajador/a está obligado a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir así como aquellas sanciones o incidencias que puedan incidir en la calificación necesaria para el normal desarrollo de su trabajo.

Del mismo modo, tanto los DUES como los Médicos/as están obligados a entregar a la empresa, con la periodicidad que se fije mediante acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, y como mínimo una vez al año, certificados de colegiación y de suscripción de seguro de responsabilidad civil.

Los DUES y los Médicos/as que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en Semyu112 se vieran inhabilitados para el ejercicio de su profesión, y siempre que hubieran dado traslado a la empresa de la apertura del expediente que la persiga en menos de cinco días naturales desde que tuvieran conocimiento de la misma, así como, en el mismo plazo, contado desde que les fuera notificado, hubieran dado traslado de la sanción o medida finalmente impuesta, ésta los mantendrá en su plantilla durante el período que esta circunstancia se mantenga, pudiendo adelantar el disfrute de las vacaciones del año corriente y uno más, y suspendiendo su contrato si la inhabilitación profesional alcanzara una mayor duración.

Artículo 43.- Uniformidad.

Resulta obligatorio a los trabajadores afectados por este Convenio el uso del uniforme que determine la empresa.

Habida cuenta del contexto de grave crisis económica en el que nos encontramos, la empresa junto con la representación legal de los trabajadores mantendrán un criterio lo más estricto y austero posible en la gestión de este apartado.

ANEXO I. Tablas salariales para el año 2020 (eur/mes)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES	1.111,85	148,62	1.260,47
AYTE. CAMILLERO	968,69	125,94	1.094,63
CAMILLERO	910,69	116,29	1.026,98
JEFE/A DE EQUIPO	1.123,87	112,38	1.236,24
JEFE/A DE TRÁFICO	1.230,43	123,02	1.353,45
OFIC. 1º ADMTVO.	1.201,37	120,15	1.321,52
AUX. ADMTVO.	1.017,32	101,73	1.119,05
AYTE. MECÁNICO/A	968,83	96,87	1.065,70
MECÁNICO/A	1.098,71	109,87	1.208,58
CHAPISTA	1.056,03	105,62	1.161,65
PINTOR/A	1.056,03	105,62	1.161,65
JEFE/A DE TALLER	1.176,69	117,64	1.294,33
TELEFONISTA	1.026,98	102,66	1.129,65
MÉDICO	2.015,18	201,52	2.216,70
DUE	1.511,39	151,10	1.662,50
DIRECTOR/A DE ÁREA	1.843,05	184,30	2.027,35
DIRECTOR/A	2.034,59	203,45	2.238,04

ANEXO II

Art. 20:

Dispositivo de localización. Año 2020. Eur./turno.

CATEGORÍA	Dispositivo de Localización
TES	29,41
MÉDICO	51,72
DUE	38,79

Festividades navideñas y de Semana Santa. 31,30 € por día completo, 15,65 € por jornada de doce horas, para el año 2020.
Diets año 2020.

Comida	7,21 €
Cena	7,21 €

Art. 39. Jubilación.

Sesenta años	4.257,29 €
Sesenta y uno años	3.636,48 €
Sesenta y dos años	3.104,28 €
Sesenta y tres años	1.898,06 €
Sesenta y cuatro años	1.012,65 €

Y en prueba de conformidad firman las partes por triplicado ejemplar en todas sus páginas en Huércal de Almería (Almería), a once de febrero de dos mil veinte.

D. José Manuel Valenciano Santos, DNI 52265063R, Delegado de Personal Semyu112.

Dª Olívia Cordero Cañas, DNI 44030899K, Administradora Solidaria.