

RESOLUCIÓN 75C/2019, de 9 de agosto, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Transporte Sanitario de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Transporte Sanitario de Navarra (Código número 31007385011996), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 17 de junio de 2019, suscrito el 11 de junio de 2019 por la representación empresarial y parte de la sindical del mismo (U.G.T. y CC.OO.), subsanado con fecha 5 de julio de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 9 de agosto de 2019.–La Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

[Convenio Colectivo del Sector Transporte Sanitario de Navarra \(PDF\)](#).

F1910670

Convenio Colectivo del Sector Transporte Sanitario de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 173, de 3 de septiembre de 2019

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio Colectivo es fruto de una larga negociación entre las organizaciones sindicales y las empresas del sector que se ha concretado en el presente articulado, en el que se recogen algunas de las aspiraciones que ambas partes entienden necesario para la mejora del mismo y con el fin de garantizar la paz social durante los años de vigencia del Convenio.

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y empresas del Sector dedicadas a la actividad de transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancias, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido (epígrafe 1721.4 del IAE), de la Comunidad Foral de Navarra, y a las que radicando fuera de Navarra, realicen su actividad en este territorio.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este convenio sectorial autonómico, en atención a la facultad atribuida por el artículo 83.2 del ET, dotan de prioridad aplicativa al presente convenio colectivo sectorial autonómico en el ámbito de Navarra, frente a cualquier otro convenio colectivo de ámbito estatal que concurra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación.

Las partes firmantes del presente convenio apuestan por los convenios sectoriales, como elemento generador de reglas colectivas, que garanticen tanto la igualdad de oportunidades para sus trabajadores y trabajadoras, como la transparencia e igualdad en los procesos de competencia entre las empresas.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a que se refiere el artículo 2.º del R.D. Leg. 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2024.

Con el fin de que se dilaten lo menos posible las negociaciones del próximo Convenio Sectorial, después de finalizada la vigencia del convenio actual, se acuerda que cualquiera de las partes legitimadas, podrá convocar la Constitución de la Mesa para la próxima negociación del Convenio Sectorial, a partir del 1 de junio de 2023.

Artículo 5.º Denuncia del convenio.

El presente Convenio quedará denunciado a la finalización de su vigencia.

Artículo 6.º Prórroga.

El contenido normativo del presente Convenio quedará prorrogado en sus propios términos por sucesivos períodos de una anualidad, y permanecerá en vigor en tanto no se suscriba uno nuevo.

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados totalmente.

Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se decidiese la nulidad de alguno de los términos de lo pactado.

Artículo 8.º Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas. Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o convenio consideradas globalmente y que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal para quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 9.º Absorción y compensación.

Operarán la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 10.º Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, y conciliación del Convenio.

Se compondrá de ocho vocales, cuatro de ellos representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios. Uno de ellos actuará como secretario y se designará en cada reunión.

A las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, entre otras:

1.–Interpretación del Convenio Colectivo.

2.–A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.

3.–Conocer de los acuerdos adoptados en cada empresa y la representación de los trabajadores y, en caso de no existir acuerdo entre estos, resolver los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales iniciados entre las empresas y los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 12.º del vigente Convenio.

4.–Cuantas otras funciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. Al escrito de consulta se acompañaran cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar cuanta información o documentación estime pertinente para una mejora o más completa información del asunto.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta, o en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

La relación de los vocales que integran esta Comisión Paritaria se recoge en anexo al texto del presente Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria, que deberán ser convocadas con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, podrán ser promovidas por cualquiera de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede de UGT, Avda. Zaragoza, 12, 1.º

Artículo 11.º Remisión normativa.

En todo lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas contenidas en el Convenio Colectivo de ámbito Estatal para el mismo sector de actividad y la normativa legal vigente en cada momento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.º

Artículo 12.º Cláusula de descuelgue.

Ninguna de las empresas afectadas por el Convenio Regional del Sector de Transporte Sanitario de Navarra, podrá descuelgarse de éste de forma unilateral.

En el caso de que alguna empresa tenga la intención de plantear un proceso de descuelgue del convenio, deberá comunicárselo por escrito a la Comisión Paritaria con 10 días naturales de antelación al inicio del proceso. En la comunicación deberá constar los motivos por los que plantea el proceso de descuelgue y el calendario previsto de reuniones o asambleas con los trabajadores.

Este descuelgue deberá negociarlo y pactarlo con la representación legal de los trabajadores en la empresa (Delegados de Personal o Comité de Empresa). Este periodo de consultas entre los representantes legales de los trabajadores y los representantes de la empresa, tendrá una duración de 15 días, prorrogables por acuerdo entre las partes, pero podrá darse por finalizado en cualquier momento si existe acuerdo entre las partes. En el caso de que en alguna empresa o centro de trabajo no exista dicha representación legal de los trabajadores, y estos no opten por atribuir su representación para la negociación según el artículo 41.4.a) del E. T., la negociación y el posible pacto será realizado por la Comisión Paritaria del Convenio.

Si no hay acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que cuenta con un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si no se alcanzase acuerdo en la Comisión Paritaria, se deberá recurrir a los procedimientos de mediación establecidos en el Tribunal Laboral de Navarra.

Se descarta, de todas las maneras, la posibilidad de recurrir al arbitraje obligatorio que marca el artículo 82.3 del E.T.

Artículo 13.º Retribuciones.

Las retribuciones para los años 2019 al 2024, serán las contenidas en el Anexo I al presente convenio.

En el caso de que el IPC estatal en cada uno de los años de vigencia del convenio superara la subida salarial pactada, se revisarán las tablas salariales con la diferencia, que se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente.

Los trabajadores del sector cobrarán los salarios, como muy tarde, el día 5 del mes siguiente a la generación del mismo.

Artículo 14.º Antigüedad.

Norma General.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma consistente en:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3%.
- Un aumento del 1% por año de permanencia a partir del 4.º año.
- A los 25 o más años de servicios prestados el 25%.

Todo ello calculado sobre el importe del Salario Base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador, cualquiera que hubiera sido su modalidad contractual laboral de vinculación a la misma.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, sin ruptura contractual, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Se considerará que no ha existido ruptura contractual, siempre y cuando no haya transcurrido un periodo superior a veinte días entre sucesivos contratos.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el trienio.

Acuerdo extraordinario del cómputo y abono de la antigüedad para los años 2015-2022.

Durante este periodo (2015-2022) no se podrá modificar el sistema de Antigüedad pactado en este artículo.

Durante los años 2015 y 2016 los trabajadores y trabajadoras del Sector del Transporte Sanitario de Navarra, no generarán antigüedad.

En los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 los trabajadores y trabajadoras del Sector, que hayan iniciado su relación laboral con la empresa antes del año 2013, tendrán un aumento adicional de un 0,5% de antigüedad por cada año, con el objetivo de compensar la no generación de antigüedad de los años 2015 y 2016.

En el caso de que un trabajador o trabajadora iniciara su relación laboral en 2012, la empresa abonará en 2017 el 3,5% en concepto de antigüedad, que comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente al que cumpla 5 años de antigüedad en la empresa, incrementándose en los años sucesivos según lo acordado en este acuerdo extraordinario.

En el caso de que un trabajador o trabajadora iniciara su relación laboral en 2013, la empresa abonará en 2018 el 4% en concepto de antigüedad, que comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente al que cumpla 5 años de antigüedad en la empresa, incrementándose en los años sucesivos según lo acordado en este acuerdo extraordinario.

En el caso de que un trabajador o trabajadora iniciara su relación laboral en el año 2014, la empresa abonará en 2019 el 4,5% en concepto de antigüedad, que comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente al que cumpla 5 años de antigüedad en la empresa, incrementándose en los años sucesivos según lo acordado en este acuerdo extraordinario.

En el caso de que un trabajador o trabajadora iniciara su relación laboral en el año 2015, la empresa abonará en 2019 el 3,5% en concepto de antigüedad, que comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente al que cumpla 4 años de antigüedad en la empresa, incrementándose en los años sucesivos según lo acordado en este acuerdo extraordinario.

En el caso de los trabajadores o trabajadoras que inicien su relación laboral en el año 2016 o posteriores, se aplicara la norma general para el cómputo y abono de la antigüedad.

En el caso de que algún trabajador o trabajadora dejara de prestar servicios en las empresas del Sector, en el periodo en el que la antigüedad estuviera congelada, en el finiquito se la abonara un plus que compensara esa antigüedad, conforme a la norma general del artículo 14 del Convenio.

Artículo 15.º Pluses.

Domingos.

El Plus de Domingos, se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras que trabajen en Domingo, excepto a los turnos del servicio de urgencias de 24 horas. A partir del 1 de enero de 2024, este Plus se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras.

El importe del Plus de Domingos por cada uno de los días, será de: 18,85 euros para el año 2019, 19,13 euros para el año 2020, 19,42 euros para el año 2021, 19,71 euros para el año 2022, 20,01 euros para el año 2023 y 20,31 euros para el año 2024.

Festivos.

El Plus de Festivos, se abonará a los trabajadores y trabajadoras que trabajen los las 13 fiestas retribuidas y no recuperables marcadas por el Gobierno de Navarra cada año, más la fiesta local pactada para cada empresa en la Comisión Paritaria.

El importe del Plus Festivo por cada uno de los días, será de: 18,85 euros para el año 2019, 19,13 euros para el año 2020, 19,42 euros para el año 2021, 19,71 euros para el año 2022, 20,01 euros para el año 2023 y 20,31 euros para el año 2024.

En los posibles calendarios de 24 horas, solamente se le abonará el Plus de Festivos a los trabajadores/as del turno entrante en del día festivo.

Nocturnidad.

El Plus de Nocturnidad, se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras, excepto a los turnos del servicio de urgencias de 24 horas.

Las horas consideradas como nocturnas, serán las comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

El importe de la nocturnidad será del 25% del salario base diario.

Estos pluses se abonarán, siempre que se refieran a horas trabajadas, marcadas en el calendario laboral.

Jornada partida.

El Plus de Jornada Partida, con un importe de 2,02 euros día para el año 2019, 2,05 euros para el año 2020, 2,08 euros para el año 2021, 2,11 euros para el año 2022, 2,14 euros para el año 2023 y 2,17 euros para el año 2024. Se abonara a los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por un turno partido en su jornada de trabajo, a partir del mes siguiente al de la firma del presente convenio.

Artículo 16.º Calendario laboral.

Todas las Empresas de ambulancias están obligadas a realizar un Calendario Laboral Anual, en el cual deberá figurar al menos lo siguiente:

- Horario de trabajo.
- Distribución semanal, mensual, anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales.
- Vacaciones.

Los calendarios laborales anuales serán presentados a la representación de personal para su revisión y firma un mes antes de su implantación, y será expuesto en los tablones de anuncios con 15 días de antelación a la implantación del mismo. Los calendarios pueden ser sustituidos por cuadrantes de los que se desprenda la misma información.

En el supuesto de que en el calendario laboral aparezcan turnos de jornadas partidas, en la jornada solamente podrá haber una interrupción con un mínimo de una hora y un máximo de dos horas.

Artículo 17.º Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. La jornada diaria mínima será de 7 horas y 30 minutos, salvo 1 día al año como máximo, en el que se podrá fijar un número de horas inferior, para cerrar el calendario.

Para los años 2019 al 2021 la jornada de trabajo efectivo será de 1.744 horas anuales. Para los años 2022 y 2023 la jornada de trabajo efectivo será de 1.736 horas anuales, y a partir del 1 de enero de 2024, la jornada será de 1.728 horas anuales.

Con el objetivo de apostar por los convenios de ámbito sectorial como símbolo de cohesión de empresas y personas trabajadoras, y más en concreto con las incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Regional del Sector de Transporte Sanitario, y al amparo del artículo 84.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece una jornada máxima anual durante los años 2019 al 2021 de 1.744 horas anuales, para los años 2022 y 2023 de 1.736 horas anuales, y a partir del 1 de enero de 2024, la jornada será de 1.728 horas anuales.

No obstante, para aquellas empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y que por aplicación de un convenio distinto abonen a sus trabajadores una retribución inferior a las establecidas en el Anexo I del presente convenio, la jornada máxima anual de trabajo efectivo a aplicar a toda la plantilla será para los años de vigencia del convenio de 1.576 horas.

A estos efectos, se entiende que una empresa abona una retribución inferior, cuando la retribución anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece el Convenio Sectorial de Navarra para un trabajador o trabajadora con una antigüedad de 10 años y según su categoría, sea inferior a la retribución anual bruta por todos los conceptos garantizados que establezca el presente convenio en su categoría, para un trabajador o trabajadora a jornada completa con una antigüedad de 10 años.

Las Empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asignar la atención preventiva y realmente desde las 0 a las 24 horas durante 365 días al año. Turnos que serán rotativos o fijos.

Los días de descanso serán los resultantes de la aplicación del Calendario Laboral, con respeto de la legislación laboral al respecto. En todo caso el trabajador tendrá derecho al disfrute, dentro de un periodo cuatrisesemanal, de dos periodos de descanso de dos días seguidos, coincidiendo uno de ellos con el fin de semana, y de otros dos periodos de descanso, de día y medio seguidos.

No obstante lo anterior, se podrá acordar entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores elegida en elecciones sindicales, otras fórmulas distintas en la distribución de la jornada anual, siendo este acuerdo reflejado en el modelo de acta que se adjunta al Convenio, y registrado en la Comisión Paritaria del mismo. Estos posibles acuerdos podrán tener como duración máxima la vigencia del convenio. Los nuevos acuerdos que se puedan alcanzar entre representantes de trabajadores y empresas, dejarán sin efecto los anteriores.

El tiempo empleado para efectuar el periodo de descanso reglamentario en jornada continua (también denominado tiempo de bocadillo), será contabilizado como tiempo de trabajo efectivo.

Bolsa de jornada.

La prolongación de la jornada diaria, que excepcionalmente se pueda producir en el servicio de programado por circunstancias imprevistas, y que sea menor de 30 minutos, se acumulará como horas ordinarias en una bolsa de jornada, pudiendo disfrutarse en la fecha que solicite el trabajador, de lunes a viernes, excepto festivos, y con acuerdo entre trabajador y empresa en las demás fechas.

La fecha límite para este disfrute será el 31 de enero del año siguiente a que se genere la bolsa de jornada. En caso de no llegarse a acuerdo entre empresa y trabajador para la fecha del disfrute, se abonará a precio de hora ordinaria en la nómina de enero del año siguiente a que se genere la bolsa de jornada.

Cambios de turno.

Las Empresas autorizarán los cambios de turno solicitados por los trabajadores/as, con una antelación de al menos tres días, y que respondan a necesidades justificadas.

–Motivos familiares.

–Celebraciones justificadas.

–Consultas médicas.

–Cuando la empresa no conceda las vacaciones en el periodo solicitado por el trabajador/a, para facilitar el disfrute de estas.

En ningún caso se admitirán cambios de turno para trabajar en otras actividades, sean o no relacionadas con el transporte sanitario.

Las empresas podrán negociar con los representantes de los trabajadores el ampliar o modificar los motivos justificados. Como norma general, los cambios se efectuarán entre los trabajadores del mismo servicio (urgencias y programado), debiendo firmar la solicitud los dos trabajadores/as que cambian el turno. Una vez concedido el cambio, el trabajador/a solicitante solo será responsable de su turno.

Artículo 18.º Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella efectiva que se realice sobre la jornada diaria establecida en el Calendario Laboral.

Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad del servicio tales como averías, urgencias, bajas imprevistas, etc.

Las horas extraordinarias se compensarán, por regla general, con tiempo de descanso, que será fijado de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados y sin que en ningún caso sea inferior al 175% del tiempo trabajado en jornada ordinaria. Excepcionalmente, podrá compensarse por su abono en metálico sin que, en ningún caso pueda ser el valor de la hora extraordinaria inferior al 175% de la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año ni 15 al mes, incluyendo tanto las que se compensen con descansos como las que se abonen en metálico. Estos topes serán reducidos para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración de los mismos.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19.º Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará tres Gratificaciones Extraordinarias anuales: una en julio, otra en Navidad y una tercera paga de Beneficios. Su importe será el equivalente al Salario Base Mensual + antigüedad. Se computarán por semestres las dos primeras y serán abonadas el día 15 de julio la primera, y el día 15 de diciembre, la segunda. La paga de Beneficios se computará anualmente, y se prorrateará entre las doce nóminas mensuales.

Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado.

Artículo 20.º Dietas.

Cuando la realización del servicio obligue a efectuar la comida o la cena o pernoctar fuera de la residencia habitual, la Empresa resarcirá al empleado por los gastos que se le hayan causado por tales conceptos, previa justificación de los mismos, siempre y cuando se den en los siguientes horarios:

Dieta de comida: cuando el servicio se inicie antes de las 12 horas y finalice después de las 15:30 horas.

Dieta por cena: cuando el servicio se inicie antes de las 21 horas y finalice después de las 24 horas.

El tiempo empleado para efectuar el periodo de descanso reglamentario en jornada continua, la comida o la cena según marca este artículo, será contabilizado como tiempo de trabajo.

Artículo 21.º Vacaciones.

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de un período anual de vacaciones de treinta y un días naturales retribuidos con arreglo al salario base + antigüedad + pluses, excepto los de Nocturnidad, Festivos y Domingos.

A efectos del disfrute de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos o más períodos a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival. Estos turnos se establecerán en función del calendario anual, según las necesidades del servicio, y rotatorio según criterio que se acuerde.

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

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, o con el periodo de suspensión de contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta o al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda, con el tope de 18 meses siguientes al año de devengo.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que correspondan, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En el caso de que el E.V.I. conceda al trabajador o trabajadora una incapacidad, y que la empresa le rescinda el contrato, en la liquidación del mismo se incluirán las vacaciones pendientes de disfrutar.

Artículo 22.º Permisos y licencias.

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

A efectos del disfrute de estos permisos y licencias se entenderá que la jornada laboral diaria es de 8 horas.

Si el hecho causante de una licencia retribuida se produce en un día en que la jornada laboral ya se ha cumplido, el primer día de licencia será el siguiente natural.

Por matrimonio, 16 días naturales.

Por boda de hermano/a, 1 día.

En caso de fallecimiento de padres, hijos y cónyuge o pareja de hecho, 5 días naturales.

Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos y padres políticos, 2 días naturales.

Por alumbramiento de esposa, o compañera, 3 días naturales.

Permiso retribuido con 2 días naturales por ingreso en clínica, ingreso domiciliario o enfermedad grave hasta el 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad. Estos días se podrán disfrutar durante el hecho causante.

Permiso de un día por cirugía ambulatoria de familiares de primer grado (cónyuge, padres e hijos/as).

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o asistencia a exámenes.

Cuando los hechos causantes que den derecho a las licencias por fallecimiento, ingreso en clínica, ingreso domiciliario o enfermedad grave se produzcan fuera de la provincia, se aumentará el permiso en dos días naturales más.

Tres días de licencia retribuida que sea expresamente solicitado por el trabajador con cinco días de antelación como mínimo a la fecha de su disfrute y su concesión no coincida en mismo día con la misma petición de otro trabajador en la misma base. Estos días de licencia retribuida son fruto de la negociación y acuerdo en diferentes convenios, con el objetivo de reducir jornada laboral.

La concesión de los días de licencia retribuida, se realizarán de acuerdo a los siguientes criterios:

- Como máximo 1 trabajador/a en bases de hasta 50 trabajadores o trabajadoras por servicio.
- Como máximo 2 trabajadores/as en bases de 51 a 100 trabajadores o trabajadoras por servicio.
- Como máximo 3 trabajadores/as en bases de 101 a 150 trabajadores o trabajadoras por servicio.
- Como máximo 4 trabajadores/as en bases de más 151 trabajadores o trabajadoras por servicio.

A efectos de este artículo, los únicos servicios existentes son el urgente y el no urgente.

Permiso sin retribuir en caso de necesidad del trabajador por ingreso en clínica o enfermedad grave a partir de 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad con un límite máximo de 5 días.

Artículo 23.º Retirada del carnet de conducir.

1.º En caso de retirada de carnet de conducir que no sea motivado por embriaguez o drogadicción, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

a) Si la retirada ha sido ocasionada en la conducción en horas y actividades profesionales al servicio de la Empresa, y hasta un plazo no superior a 6 meses, el empresario mantendrá al conductor en otro puesto de trabajo.

En caso de no ser posible su acoplamiento en otro puesto de trabajo, al conductor se le concederá una excedencia con reserva de puesto de trabajo, con derecho a incorporación inmediata una vez cumplido el plazo de sanción.

b) Si la retirada ha sido ocasionada como consecuencia de conducción fuera del horario de trabajo y en actividades extra laborales, se concederá al trabajador una excedencia con reserva de puesto de trabajo con una duración máxima de 6 meses.

c) En todo caso, se gestionará la posibilidad de que la retirada del carnet se efectúe en los meses de menor actividad de la Empresa.

2.º Las empresas, a petición de los trabajadores/as, suscribirán con una compañía de seguros, una póliza por la que se garantice al conductor excedente, en razón de lo previsto en el párrafo segundo de la letra a) del número anterior, por causa de retirada del carnet y por un periodo máximo de un año, una cantidad igual a 747,37 euros por cada mes en esta situación. El importe de la prima será repartido al cincuenta por ciento entre empresa y conductor, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe en la hoja de salarios.

Se revalorizará el importe de esta póliza cada año de duración del convenio con el IPC estatal del año anterior.

Quedan excluidas del beneficio de aplicación de lo anteriormente reseñado, las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción del conductor/a.

Artículo 24.º Baja por enfermedad o accidente.

En caso de Incapacidad Temporal (IT) debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Accidente laboral y/o enfermedad profesional que suponga la inactividad laboral. Las Empresas en este caso complementarán las prestaciones de la entidad aseguradora pública hasta alcanzar el 100% de la retribución mensual.

Enfermedad común y accidente no laboral: los trabajadores percibirán desde el 1.º día en IT el 100% de la retribución mensual, abonándose por parte de las empresas los oportunos complementos.

Artículo 25.º Seguro colectivo.

Las Empresas contratarán una póliza de seguro colectivo de accidentes para trabajadores con las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado o Total para su trabajo habitual y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 58.729,11 euros por trabajador.

Muerte por accidente de trabajo con un capital asegurado de 36.228,02 euros por trabajador.

En las Empresas que voluntariamente tengan implantado cualquier tipo de seguro colectivo de vida o invalidez, los trabajadores podrán optar por el establecimiento en este Convenio o por el implantado en la Empresa.

Artículo 26.º Compensación por extinción de contrato.

Tendrán derecho a percibir la compensación, que a continuación se indica por extinción del contrato, los trabajadores que, con una antigüedad mínima en la Empresa de 10 años, tuvieran en el momento de la extinción las siguientes edades:

- A los 5 años anteriores a la edad legal de jubilación 5.457,73 euros.
- A los 4 años anteriores a la edad legal de jubilación 4.358,12 euros.
- A los 3 años anteriores a la edad legal de jubilación 3.267,42 euros.
- A los 2 años anteriores a la edad legal de jubilación 2.181,19 euros.
- Al año anterior a la edad legal de jubilación 1.086,74 euros.

Esta compensación por extinción de contrato mantendrá su cuantía durante la vigencia del convenio.

Artículo 27.º Uniformes.

Las Empresas concesionarias facilitarán al personal dos uniformes completos al inicio de la actividad, según diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de invierno y verano. Los uniformes deben cumplir la normativa UNE - EN 471 - nivel 3, respecto a calidad y reflectancia de nivel 2 para uso profesional.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado en función de las necesidades, previa devolución de las prendas deterioradas, siendo responsabilidad de las empresas, que los uniformes utilizados por los trabajadores/as, estén en perfecto estado.

Como mínimo se proveerá de dos camisas, 2 camisetas térmicas interiores (no para exterior) y dos pantalones por uniforme, así como de la ropa de frío y de agua que sea necesaria en función de las condiciones y circunstancias en las que se desarrolle el trabajo. Toda la uniformidad será de alta visibilidad para trabajar en vías de circulación.

La ropa de trabajo será para uso exclusivo en la empresa, y deberá devolverse a la vez que se entregue una nueva y/o finalización del contrato.

La calidad de las prendas se acordará con los representantes de los trabajadores.

Artículo 28.º Seguridad y salud laboral.*Vigilancia de la salud.*

Las Empresas estarán obligadas a facilitar a los trabajadores/as la vigilancia de la salud, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio, según criterio del Servicio de Prevención. La vigilancia de la salud será específica, aplicando los protocolos existentes según los puestos de trabajo.

La vigilancia de la salud será anual, y se efectuarán cuantos exámenes médicos se consideren necesarios, en función de los riesgos de los diferentes puestos de trabajo, a criterio del Servicio de Prevención.

El tiempo empleado para estas revisiones estará dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio, o de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Las empresas estarán obligadas a impartir la formación necesaria en materia de Seguridad y Salud laboral a todos los trabajadores y trabajadoras, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Bases de Permanencia.

Uno de los compromisos adquiridos en la Mesa de Transporte Sanitario con la participación del Dto. De Salud del Gobierno de Navarra, fue crear una normativa para las Bases de Permanencia que fuera más específica que las Leyes Generales de Riesgos Laborales y Seguridad Laboral a las que se suele aludir en las licitaciones, por lo que en el texto del Convenio especificamos las condiciones mínimas que deben cumplir las mismas.

Las empresas estarán obligadas a tener bases de permanencia para los servicios de urgencia y programado con instalaciones apropiadas para el desarrollo del trabajo, que garantice a las trabajadoras y trabajadores unas condiciones de seguridad y salud laboral adecuadas durante los turnos de trabajo, contando con las siguientes instalaciones: zona de trabajo, zona de office, zona descanso, aseos, recinto con taquilla para cada trabajador o trabajadora o mobiliario que cumpla una función similar y garaje con zona de lavado para los vehículos.

El mobiliario mínimo, adecuándolo al número de trabajadores de la base, será:

–Zona de trabajo.

- Escritorio y silla.
- Material de oficina.
- Iluminación adecuada.
- Sillas.

–Zona de office y o descanso.

- Mesa.
- Sofás o sillas de descanso para cada trabajador.
- Microondas.
- Frigorífico.
- Fregadero o lavabo.
- Incluirá mobiliario de descanso horizontal.

Zona de descanso en bases de más de 50 trabajadores y trabajadoras: Estará diferenciada físicamente del resto de dependencias y diferenciada por sexos. Incluirá mobiliario de descanso horizontal.

Aseos: Compuesta como mínimo por inodoro, lavabo y ducha.

Garaje: Diferenciado físicamente del resto de dependencias. Tendrá capacidad para todos los vehículos de la base. Debe disponer de lavadero con fregadera, zona de limpieza de las ambulancias, tomas de corriente para las ambulancias y espacio para almacenar el material de limpieza.

Todas las instalaciones, excluido el garaje, respetarán las normas mínimas de aplicación en lo referente a las temperaturas y dispondrán de agua caliente.

Artículo 29.º Categorías profesionales.

Las categorías profesionales dentro del Sector serán las siguientes a título enunciativo:

- Conductor.
- Auxiliar.
- Jefe de Equipo.
- Jefe de Tráfico.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Mecánico.
- Ayudante Mecánico.
- Telefonista.
- Médico.
- A.T.S.
- Director.

Artículo 29.º Bis. Responsabilidad del servicio.

En la realización del servicio, la responsabilidad del mismo será por igual del Conductor y del Auxiliar. El Auxiliar deberá prestar sus servicios en el habitáculo sanitario cuando se trate de traslado de pacientes, tanto en el servicio urgente como en el no urgente, salvo indicación expresa de la dirección, mando superior de la empresa o Servicio Navarro de Salud.

Dicha indicación deberá hacerse por escrito, o por medios alternativos que aseguren y certifiquen la recepción de la misma (a través de tablet, SMS, o similar), siempre que el auxiliar afectado lo solicite al recibir la indicación.

Artículo 30.º Subrogación empresarial.

Criterio general.

El cambio de titularidad, en la adjudicación de una contrata de servicio de ambulancias, por parte del Gobierno u otras entidades de carácter público o privado, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el contratista adjudicatario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior adjudicatario, con relación a los trabajadores y trabajadoras, con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito.

La subrogación empresarial se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente, respetando los pactos individuales y condiciones más beneficiosas que tuviera cualquier trabajador o trabajadora (por pacto de empresa o individual) en todas las categorías.

Los trabajadores y trabajadoras quedarán subrogados obligatoriamente en la nueva empresa o entidad adjudicataria, debiendo mantener plantilla subrogada, salvo despido disciplinario procedente o baja voluntaria.

Los trabajadores y trabajadoras que se subroguen en la nueva empresa o entidad adjudicataria no quedarán adscritos exclusivamente a la realización del contrato que dio origen a la subrogación,

pudiendo la nueva adjudicataria en función de su derecho de organización interna, asignarlos a otros servicios de transporte sanitario que tenga contratados, y establecer dentro del calendario laboral de la empresa, los turnos más convenientes para la realización global de todos los servicios, de acuerdo con los artículos 16 y 17 del Convenio Colectivo del Sector de Transporte Sanitario de Navarra.

Se respetarán siempre los derechos de los trabajadores y trabajadoras correspondientes a: Centro de trabajo, antigüedad, categoría profesional, salario, duración de contrato y jornada entendiéndose ésta como el número máximo de horas establecidas en sus contratos de trabajo o en su defecto en el Convenio Laboral del Sector.

Los trabajadores y trabajadoras que en el momento de la nueva adjudicación se encontraran en situación de I.T., invalidez, excedencia, vacaciones o cualquier situación que produzca derecho a reserva de puesto de trabajo, serán tenidos en cuenta a los efectos de ejercitar su derecho de subrogación.

El personal que con un contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores o trabajadoras pasará a la nueva adjudicataria en concepto de interino hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

Para facilitar la subrogación, la empresa o entidad saliente deberá acreditar con una antelación mínima de un mes a la nueva empresa o entidad adjudicataria la siguiente documentación; en el caso de que la administración no comunicara con más de un mes de antelación el cambio de empresa, esta acreditación se realizará lo antes posible.

–Relación del personal a subrogar.

–Seis últimas nóminas, TC.1 y TC.2, contrato, antigüedad, personal con contrato teniendo en cuenta el párrafo 6.º

–Documento firmado por empresa o entidad cesante y trabajador o trabajadora en el que consten las vacaciones disfrutadas y las pendientes, la jornada realizada en las jubilaciones parciales y contratos de relevo, y de igual manera las pagas extraordinarias pendientes de liquidar. Los trabajadores y trabajadoras que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio.

Quedan facultadas las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio a aportar dicha documentación, dentro de sus posibilidades y previo requerimiento de las mismas a los trabajadores y trabajadoras subrogables, ante la posible dejadez, negligencia o negativa de la empresa o entidad saliente a aportarla.

La falta de entrega de la documentación por la empresa saliente no será causa suficiente para la no subrogación de los trabajadores y trabajadoras afectados a la unidad, centro de trabajo o área transmitida.

No será requisito imprescindible ni condicionará la subrogación, la liquidación con la empresa cesante para la subrogación del trabajador.

La representación sindical estará siempre presente en todo el procedimiento de subrogación empresarial.

Artículo 31.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En defecto del sistema clasificatorio basado en el grupo profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

El trabajador sólo podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando en trabajador realice funciones de categoría superior a la que corresponde a su categoría profesional reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

Los trabajos de categoría inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa; debiendo ser previamente comunicados los representantes legales de los trabajadores de dicha situación y actuación.

Artículo 32.º Derechos sindicales.

Los Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Podrá realizarse una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los delegados o afiliados de la misma organización sindical.

Para la petición de este crédito horario, se deberá solicitar con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad manifiesta.

Artículo 33.º Contratación.

Las empresas tendrán la facultad de utilizar cualquier modalidad de contratación laboral vigente en cada momento para la cobertura de sus necesidades de contratación.

Las partes firmantes del Convenio recomiendan la no utilización de los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal, ante la necesaria responsabilidad, cualificación profesional y experiencia en el desarrollo de las tareas profesionales en este Sector. En el caso de que se contraten los servicios de ETT, garantizarán que los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que correspondan a sus trabajadores, en virtud del presente Convenio Colectivo.

De conformidad con el artículo 15, punto 1, letra b) del ET, los contratos celebrados en base a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, las empresas estarán facultadas para celebrar contratos de trabajo de duración determinada, que no podrán superar los doce meses de trabajo en un periodo de dieciocho meses.

Se acuerda que al menos el 90% de las plantillas de las empresas, incluidas las posibles contrataciones a través de ETT, tengan contratos indefinidos.

Contratos en Prácticas.

Dadas las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo en las empresas del sector, la duración del contrato no podrá ser superior a 6 meses.

La retribución del trabajador o trabajadora no podrá ser inferior al 90% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo, y siempre que a la finalización del Contrato en Prácticas, este se transforme en indefinido a tiempo completo. En el caso de que esto no sea así, se abonará la diferencia entre lo abonado y el 100% de la retribución, por el tiempo de duración que haya tenido el Contrato en Prácticas, junto con el finiquito.

Artículo 34.º Entrega de las copias de los contratos.

Una copia básica de los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos se entregará a los representantes legales de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa en el plazo de quince días, entregará una copia de dicho documento a los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 35.º Formación.

Formación Continua.

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua al conjunto de acciones formativas que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el R.D. 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y Orden TMS/368/219, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el real decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de Formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

También cualquier otro acuerdo o norma que posibilite la financiación de las acciones formativas en la empresa, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador/a.

Contenidos de los planes de formación.

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y cometidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación previstos.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montaje anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la Empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Previo a la ejecución del plan, se abrirá un periodo de consultas de un mes con los representantes legales de los trabajadores/as para adecuar dicho plan a las necesidades formativas; la empresa informará a la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el E.T. y el artículo 15 del R.D. 395/2007.

Tramitación de los Planes de Formación.

Para posibilitar la financiación del Plan de Formación a cargo del A.N.F.C., la empresa deberá:

- Establecer el período duración del Plan, que con carácter general será anual. Excepcionalmente serán plurianuales cuando concurren circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial.
- Someter el Plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:
 - Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
 - Orientaciones generales sobre el contenido del Plan Formativo (Objetivos, especialidades, denominaciones de curso, etc.).
 - Calendario de ejecución.
 - Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que afecte dicho Plan.
 - Medios pedagógicos y lugares de impartición.
 - Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de la documentación. Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores. De mantenerse la discrepancia transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

Presentar el Plan de Formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta tome nota, lo tramite y lo eleve a la Comisión Mixta Estatal, quien debe aprobar su financiación de acciones formativas.

Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores de la empresa la lista de los participantes en las mismas, calendarios de ejecución, medios pedagógicos y lugar previsto de impartición.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de Formación. Igualmente, con carácter anual la empresa informará a la Comisión Mixta Estatal en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria Sectorial.

Planes de Formación Agrupados.

Los Planes de Formación Agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, ante la Comisión Paritaria Sectorial, quien los aprobará. La Comisión Paritaria Sectorial dará traslado de la aprobación del Plan Agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para su financiación.

Se informará a la representación legal de los trabajadores acerca de la resolución recaída respecto de las acciones formativas cuya financiación se haya solicitado.

La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente Plan Agrupados.

Las empresas facilitarán los cambios necesarios en los calendarios laborales, para que sus trabajadores/as puedan asistir a los cursos que se programen, dirigidos tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales relacionadas con el transporte sanitario, como a la recalificación de los trabajadores ocupados.

Permisos Individuales de Formación.

Se establece un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

Ámbito Objetivo:

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación deberán:

- No estar incluidas en el Plan de Formación de las empresas o agrupados.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador/a.
- Estar reconocidas por una titulación oficial.

Ámbito Subjetivo:

Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad de, al menos, un año en el sector, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que actualmente presta sus servicios.
- Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud del permiso, con una antelación mínima de un mes, antes del inicio de la acción formativa. En dicha solicitud se

hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración), y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

Resolución de las Solicitudes.

La empresa deberá resolver en el plazo de quince días a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte a la realización del trabajo en la empresa.

La Comisión Paritaria Sectorial, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, determinará el porcentaje de trabajadores que, de modo simultáneo, podrá ejercitar el derecho al permiso individual de formación en relación a la plantilla o a las categorías o grupos profesionales de las empresas. En todo caso, los trabajadores que se acojan al permiso individual de formación no podrán exceder, simultáneamente, del 5% de la plantilla total de la empresa, con un mínimo de uno.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella habrá de ser motivada, y por escrito. La empresa informará de la misma al trabajador y a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Concedido el permiso de formación por el empresario, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua u organismo que deba decidir acerca de la financiación de las acciones formativas a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

Si esta se denegara, el trabajador podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al citado permiso.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

Duración del permiso retribuido de formación.

El permiso retribuido de formación tendrá la duración requerida por la acción formativa a realizar, con un máximo de ciento cincuenta horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

Remuneración.

El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto anteriormente, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio establecido en el Convenio Colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

Cláusula de Permisos para exámenes.

En lo relativo a este asunto, se estará a lo establecido en la legislación laboral que se halle en vigor y resulte de aplicación en cada momento.

Artículo 36.º Excedencias.

Los trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrán derecho a una excedencia voluntaria de un mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, teniendo derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año (no estarán incluidas las excedencias por cuidado de familiares). Para su reincorporación, el trabajador deberá notificarlo a la empresa con un mes de antelación a la misma y siempre por escrito dirigido a la dirección de la empresa.

Se limitará el número de trabajadores en excedencia, según el número de trabajadores de la empresa:

- De 1 a 10 trabajadores 1.
- De 11 a 30 trabajadores 2.
- De 31 a 70 trabajadores 3.
- De 71 trabajadores en adelante, el 5% de la plantilla.

Artículo 37.º Jubilación parcial y contrato a relevo.

Las Empresas del sector, durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto esté en vigor en la legislación general y en la Seguridad Social, autorizarán la jubilación parcial de los trabajadores de sus empresas, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social.

La solicitud de jubilación parcial por parte del trabajador o trabajadora, deberá realizarse con una antelación mínima de un mes.

El jubilado parcial elegirá el porcentaje de reducción de jornada siempre que ésta la realice de forma continuada y a jornada completa. En este caso, el periodo de I.T. suspenderá el cómputo de prestación efectiva. En el caso de que elija realizar cada año la parte proporcional a su porcentaje de reducción de jornada, será la empresa la que decida el porcentaje de reducción.

A tal fin se redactará contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y del salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa.

Alcanzada la jubilación total por el trabajador o trabajadora en situación de jubilación parcial, el trabajador o trabajadora relevista se incorporará a la plantilla de la empresa, con relación indefinida.

En caso de modificación de las condiciones legales actuales en la jubilación parcial y/o contrato de relevo, que suponga un incremento de coste para las empresas, el presente artículo quedará sin efecto el mismo día de entrada en vigor del cambio normativo, hasta que se alcance un nuevo acuerdo sobre su redacción y condiciones de aplicación, por parte de la Comisión Negociadora.

El cese de aplicación de este artículo no afectará las situaciones ya creadas, ni a la suspensión del cómputo por los periodos de I.T.

Artículo 38.º Tribunal laboral.

Se recomienda que, antes de la presentación de cualquier reclamación o litigio, se solicite el intento de conciliación o mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, igualmente se recomienda a los Trabajadores y Empresarios del sector, el sometimiento a arbitraje, utilizando para ello, el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

Artículo 39.º Protocolo de prevención y atención al acoso sexual y moral, en la empresa.

1.–Introducción.

Tal y como remarca la Ley General de Sanidad en su artículo 21 cuando habla de la protección de la salud integral del personal trabajador, el cuidado de la salud de las personas, se debe extender a la protección contra patologías tanto de tipo físico como psíquico.

La OMS ya ha señalado la importancia de las condiciones de trabajo sobre la salud, y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se obliga al empresario a tomar medidas para proteger la salud de trabajadoras y trabajadores y se recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona en aquello que respecta a la concepción de los lugares de trabajo, y de planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo

y las relaciones sociales (artículo 15.1). Así mismo el Estatuto de los y las Trabajadoras (E.T.) en su artículo 4.2 establece el derecho a preservar la integridad física de trabajadores y trabajadoras, a una adecuada política de seguridad e higiene, así como al respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual en el trabajo constituye un problema que afecta a la salud y el bienestar sobre todo de las trabajadoras. Constituye un riesgo laboral y como tal es responsabilidad del empresario prevenirlo (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). Para ello deberá establecer procedimientos de atención a los casos, tomar medidas de prevención para evitar conductas discriminatorias, y prever políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad (L.O. 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres).

Esta misma ley sugiere elaborar negociadamente códigos de buenas prácticas, información y formación de la plantilla al respecto e insta a la representación sindical a fomentar la prevención y la comunicación y atención a los casos.

Además, el E.T. (TRET 1/1995) contempla el derecho a la intimidad, dignidad, y ante las ofensas verbales o de naturaleza sexual (artículo 4), el Código Penal del Estado español en su artículo 184 y 443 se refiere al acoso sexual como delito y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RDL 5/2000) refiere el acoso sexual como una infracción muy grave.

2.–Definiciones

2.1.–Acoso moral.

De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por “acoso moral” todo comportamiento mantenido en el tiempo de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral o en conexión con el trabajo, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, destinada a que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Cualquiera de las acciones descritas que se produzca de manera esporádica y que afecte de manera negativa a quien la recibe será considerada una agresión o violencia contra las personas.

2.2.–Violencia en el trabajo.

Según la Nota Técnica de Prevención 489, la violencia en el trabajo se puede clasificar en violencia externa (atracos, violencia ejercida por parte de la clientela, usuarios, pacientes...) o violencia interna (donde el causante de la violencia tiene relación laboral con la víctima, bien sea entre compañeros o compañeras o de superiores a trabajadores o trabajadoras bajo su mando o viceversa).

Una figura propia se ha definido dentro de la violencia interna, el maltrato por parte de los superiores. Es aquella conducta de los superiores jerárquicos que consiste en someter a parte o todo su equipo de trabajo a mucha presión, tratando al personal subordinado con violencia y sin respeto.

A diferencia del acoso psicológico, el maltrato de la dirección se caracteriza por ser un comportamiento visible y por ser normalmente un colectivo determinado el que recibe dicho maltrato.

2.3.–Acoso sexual.

“Todo comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno de intimidación, degradación u ofensa” (Directiva 2002/73 del Parlamento europeo y LO 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres).

El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio,

señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, así como las físicas molestas.

Es obvia la imposibilidad de reflejar de manera exhaustiva la totalidad de las actitudes o conductas que forman parte del acoso sexual, pero a modo de muestra se especifican las siguientes conductas o acciones que caben incluir en el concepto de acoso sexual:

–Retratos, correos electrónicos, dibujos, mensajes...

–Chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales, miradas insinuantes, insistentes o sugestivas.

–Insinuaciones sexuales, silbidos, sonidos, gestos insinuantes.

–Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual, presionar tras la ruptura sentimental con compañero o compañera afectiva, pedir abiertamente relaciones sexuales a sabiendas de que no son deseadas.

–Acercamiento corporal excesivo, toqueteos, caricias, abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o utilizando amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual.

3.–Política en las empresas ambulanCIAS para la prevención y gestión del acoso sexual y moral.

Este protocolo viene a cumplir con los requerimientos legales y tiene por objeto prevenir el acoso sexual y moral, y atender correctamente los eventuales casos que se produzcan.

3.1.–Declaración de principios.

El presente Protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de las empresas, y entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios así como de acoso sexual, hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

–Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

–La empresa rechaza las prácticas hostiles así como el acoso sexual en cualquiera de sus formas, adoptando al respecto tanto las medidas preventivas que sean necesarias como las legales que en su caso procedan.

–Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual o conductas hostiles tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

–La Dirección de y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen el derecho de las personas trabajadoras a ser asistidas por sus representantes en la tramitación del presente protocolo, cuando así expresamente lo soliciten.

–En ninguna dependencia de la empresa se podrán exhibir carteles, calendarios, páginas web u otros objetos de contenido sexual o degradante para ninguno de los sexos.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de conductas hostiles así como de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3.2.–Prevención.

Difusión: este protocolo será difundido entre la totalidad de la plantilla de la empresa si es posible por medios informáticos, así como mediante edición y distribución en papel. Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente protocolo, para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras y de su representación en los centros.

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviara copia a todos los Delegados de Prevención, a todo el Comité de empresa, a los delegados y delegadas de personal, así como a todas las personas contratadas por la empresa a partir de su firma.

Formación: dentro de la formación básica de salud laboral para la plantilla de la empresa se desarrollará un apartado sobre prevención del acoso sexual.

3.3.–Procedimiento de intervención ante eventuales casos de conductas hostiles o de acoso sexual.

3.3.1.–Detección de casos: El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima, o de la Representación de Personal, o Dirección de la Empresa, previo consentimiento por escrito, de la presunta víctima.

La intervención sobre los casos puede tener dos niveles de gestión que se resumen a continuación. Se recomienda que se inicie por el primero, pero no es imprescindible

La solución a través de la mediación.

En este caso las dos partes implicadas llegan a un compromiso de solución. Pueden intervenir diferentes agentes mediadores (entre ellos el Servicio de prevención aunque solo para dar información y asesoramiento a la víctima) y no se recoge ningún tipo de documentación (solamente la habrá si el consultado es el servicio de prevención, por imperativo legal).

1. Se anima a la víctima que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual o conductas hostiles inaceptables en sus primeros estadios, a que trate de resolver la situación en primera instancia de forma directa y de manera extraoficial con la persona o grupo de que se trate. En este sentido se podrán dirigir para obtener información y asesoramiento a:

–Superior o superiora jerárquica de cualquier sección de la empresa.

–Servicio de Prevención.

–Representación sindical.

2. Cuando se entreviste con la otra parte, la víctima podrá ser acompañada de cualquier persona que ella solicite, que podrá, si así lo solicita la afectada, tratar de facilitar el proceso de resolución a través de la conciliación y la mediación. Todo intento de resolver la situación a este nivel, deberá hacerse lo más rápidamente posible tras la comunicación de la denuncia.

3. Si una de las partes considera que la resolución propuesta no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá optar al segundo nivel de gestión, dirigiéndose a la Comisión de Investigación para que investigue el caso.

4. En este primer nivel de gestión, el plazo de resolución será de 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia.

5. La empresa no conservara ningún registro específico en relación a este nivel de gestión, excepto cuando intervenga algún miembro del SP, archivándose en este caso la documentación en el registro del SP, de acuerdo con la legislación vigente (confidencialidad).

Solución a través de la comisión de investigación.

La Comisión de Investigación será el órgano encargado de tramitar el procedimiento. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, instarán a la constitución de la misma, una vez recibida una queja de cualquiera de las partes anteriormente reflejadas. Se constituirá, siempre que sea posible, en el centro de trabajo.

Estará formada por un o una representante de cada sindicato con presencia en los comités y por dos personas designadas por la Dirección de la empresa, procurándose que dicha comisión sea

paritaria en su composición en cuanto al número de hombres y mujeres. No podrá participar en la misma ninguna persona afectada de cualquier manera por el procedimiento.

De entre sus miembros se elegirá un secretario o secretaria que será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

La Comisión tendrá un plazo máximo de veinte días hábiles para resolver motivadamente la solicitud de intervención.

Finalizado el expediente informativo, la Comisión elaborará un 'Informe de Conclusiones' que, junto con el Expediente, se remitirá a la Dirección de la Empresa y a la Representación de Personal para la resolución del asunto planteado. Transcurridos 2 meses desde los hechos si no hay una resolución este se archivará.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora y el Secretario o Secretaria, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión, todo trabajador o trabajadora podrá acudir asistido por una Representación Legal de la plantilla, a su elección, o persona de confianza. El Expediente Informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidos todos los que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso sexual o conductas hostiles, las que planteen una denuncia en materia de acoso sexual o conductas hostiles o las que presten asistencia en cualquier proceso informativo, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

Desarrollo del expediente.

La Comisión, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará de la persona presuntamente acosada, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de las posibles testigos de las mismas u otras posibles afectadas.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección de la empresa el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la trabajadora o trabajador solicitante como de la persona presuntamente acosadora, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

En el supuesto de que sea necesario hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de existencia de acoso, se podrá cautelarmente proponer a la Dirección la separación de la víctima del presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima ni para el presunto autor o autores un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Comisión decidirá la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere que deban aportar información, inclusive, en su caso, los y las representantes legales de la plantilla del centro; debiendo ser advertidas todas ellas sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones que se remitirá a la Dirección de la empresa y al Comité, en un plazo de 20 días, desde la presentación de la denuncia a la Comisión creada a tal efecto.

A la vista del citado Informe de Conclusiones y de las actuaciones realizadas en el Expediente Informativo, la Dirección de la Empresa, con conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores, serán competentes para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que consideren necesarias, si proceden, dentro del marco de la relación laboral fijada por el contrato de trabajo, el convenio colectivo y en el E.T.

Cuando se constate la existencia de Conductas Hostiles, Acoso Moral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de la plantilla adoptarán cuantas medidas correctoras estimen oportunas, incluso la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo, siendo considerado como falta muy grave, con la sanción que marque dicho Convenio.

Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas por la Dirección de la empresa se pondrán en conocimiento de la persona solicitante, de aquella contra la que se dirigió la solicitud y de la Comisión tanto verbalmente como por escrito, en un plazo de 10 días.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso sexual o conductas hostiles, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Informativa y la Dirección de Recursos Humanos.

La Dirección de la empresa, si estima que ha quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de Acoso sexual o conductas hostiles, en todos los casos deberá tomar las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada.

Disposiciones varias.

Todos los casos en los que se tenga constancia de haberse cometido acoso sexual o conductas hostiles deberán ser reconocidos como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo. La persona víctima de acoso sexual será derivada a la mutua o al servicio sanitario público, según quién gestione las contingencias profesionales, para su atención médica y psicológica, siempre que haya constancia por escrito de la comunicación del hecho.

El presente protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo, siendo obligación de

la empresa velar por la protección de toda la plantilla frente al acoso sexual, acoso moral o acoso por razón de sexo, en caso de que personal propio prestase servicios para otras empresas, impulsará la asunción de los contenidos de este acuerdo por parte de la empresa contratante.

Artículo 40.º Plan de igualdad.

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

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

A.–Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B.–Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- Excedencias último año y motivos.

–Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

–Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C.–Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

–Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

–Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

–Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

–Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

–Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

–Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

–Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

–Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

–Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

–Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

–Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D.–Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores. Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores), deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del Plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

ANEXO I

Tablas salariales. Año 2019

CATEGORÍA	SALARIO BASE
CONDUCTOR	1.514.66 euros
AUXILIAR	1.372.22 euros
JEFE EQUIPO	1.495.70 euros
JEFE TRÁFICO	1.602.13 euros
OFICIAL 1.ª ADMON.	1.573.11 euros
AUXILIAR ADMON.	1.389.25 euros
MECÁNICO	1.470.56 euros
AYTE. MECÁNICO	1.340.81 euros
TELEFONISTA	1.398.90 euros
MÉDICO	2.386.10 euros
A.T.S.	1.882.81 euros
DIRECTOR	2.504.44 euros

Tablas salariales. Año 2020

CATEGORÍA	SALARIO BASE
CONDUCTOR	1.552.53 euros
AUXILIAR	1.406.53 euros
JEFE EQUIPO	1.533.09 euros
JEFE TRÁFICO	1.642.18 euros
OFICIAL 1.ª ADMON.	1.612.44 euros
AUXILIAR ADMON.	1.423.98 euros
MECÁNICO	1.507.32 euros
AYTE. MECÁNICO	1.374.33 euros
TELEFONISTA	1.433.87 euros
MÉDICO	2.420.75 euros
A.T.S.	1.929.88 euros
DIRECTOR	2.567.05 euros

Tablas salariales. Año 2021

CATEGORÍA	SALARIO BASE
CONDUCTOR	1.596.00 euros
AUXILIAR	1.445.91 euros
JEFE EQUIPO	1.596.58 euros
JEFE TRÁFICO	1.688.16 euros
OFICIAL 1.ª ADMON.	1.657.59 euros
AUXILIAR ADMON.	1.463.85 euros
MECÁNICO	1.549.52 euros
AYTE. MECÁNICO	1.412.81 euros
TELEFONISTA	1.474.02 euros
MÉDICO	2.488.85 euros
A.T.S.	1.983.92 euros
DIRECTOR	2.638.93 euros

Tablas salariales. Año 2022

CATEGORÍA	SALARIO BASE
CONDUCTOR	1.642.28 euros
AUXILIAR	1.487.84 euros
JEFE EQUIPO	1.642.88 euros
JEFE TRÁFICO	1.737.12 euros
OFICIAL 1.ª ADMON.	1.705.66 euros
AUXILIAR ADMON.	1.506.30 euros
MECÁNICO	1.594.46 euros
AYTE. MECÁNICO	1.453.78 euros
TELEFONISTA	1.516.77 euros
MÉDICO	2.561.03 euros
A.T.S.	2.041.45 euros
DIRECTOR	2.715.46 euros

Tablas salariales. Año 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE
CONDUCTOR	1.691.55 euros
AUXILIAR	1.532.48 euros
JEFE EQUIPO	1.692.17 euros
JEFE TRÁFICO	1.789.23 euros
OFICIAL 1.ª ADMON.	1.756.83 euros
AUXILIAR ADMON.	1.551.49 euros
MECÁNICO	1.642.29 euros
AYTE. MECÁNICO	1.497.39 euros
TELEFONISTA	1.562.27 euros
MÉDICO	2.637.86 euros
A.T.S.	2.102.69 euros
DIRECTOR	2.796.92 euros

Tablas salariales. Año 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE
CONDUCTOR	1.742.30 euros
AUXILIAR	1.578.45 euros
JEFE EQUIPO	1.742.94 euros
JEFE TRÁFICO	1.842.91 euros
OFICIAL 1.ª ADMON.	1.809.53 euros
AUXILIAR ADMON.	1.551.49 euros
MECÁNICO	1.691.56 euros
AYTE. MECÁNICO	1.542.31 euros
TELEFONISTA	1.609.14 euros
MÉDICO	2.717.00 euros
A.T.S.	2.165.77 euros
DIRECTOR	2.880.83 euros

ANEXO II

*Composición de la Comisión Paritaria
del Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de Transporte Sanitario de Navarra*

–Por Empresas Navarras de Ambulancias (E.N.A.)

José A. Cesar

Juan A. Pacheco

José Javier Valenzuela

Jose María Barrero

–Por U.G.T.

Javier Sesma

Jesús Marín

Jesús Peleato

–Por CC.OO.

José A. Eslava

ANEXO III

Artículo 17. Jornada laboral.

Empresa:

En representación de la Empresa, en calidad de,
y en representación de los trabajadores/as, todos ellos miembros del
Comité de Empresa, o Delegados/as de Personal, en lo relativo al artículo 17 del convenio del Sector
sobre la distribución de la jornada anual, acuerdan lo siguiente:

La duración del acuerdo será:

Fecha:

Representantes de la Empresa:

Representantes de los Trabajadores:

ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE SANITARIO DE NAVARRA

Pamplona a 11 de junio de 2019.

Asistentes:

–*Parte social:*

Manuel G. Gómez (UGT).

Oscar Pérez (UGT).

Javier Sesma (UGT).

Jesús Marín (UGT).

Jesús Peleato (UGT).

Cecilio Aperte (CCOO).

José A. Eslava (CCOO).

Soledad Mena (CCOO).

–*Parte empresarial:*

José M.^a Barrero (ENA).

MANIFIESTAN

Que se iniciaron las deliberaciones en el mes de marzo de 2019, de cuyo acto se levantó la correspondiente acta que se acompaña al presente, y en el que las partes se reconocían mutuamente la capacidad y legitimación en los términos en que consta en el acta.

La representación de UGT y CCOO por la parte social, y la representación de ENA por la parte Empresarial, firmaron el preacuerdo el día 13 de mayo de 2019, que ha servido de base para la redacción final del convenio colectivo, que tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2019, hasta el día 31 de diciembre de 2024.

ACUERDO

1.–Se aprueba el texto del Convenio Colectivo Regional para el Sector del Transporte Sanitario de Navarra, que consta de 40 artículos y 3 anexos.

2.–El texto del convenio colectivo tendrá vigor hasta el 31 de diciembre de 2024, dándose por denunciado el mismo a la finalización de su vigencia, a los efectos de negociación del convenio que habrá de sucederle.

3.–Que siendo el presente Convenio de eficacia general, con el fin de que sea conocido y efectivamente cumplido por todos sus destinatarios, es por lo que se solicita al Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra:

–Su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

–Su archivo en el registro que corresponda.

Parte social

Parte empresarial