

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución 47/2024, de 13 de diciembre, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, SAU para los años 2024 a 2027

202412160111503

III.4680

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, SAU. para los años 2024 a 2027 (Código número 26100342012024), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 2024, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 13 de diciembre de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

Convenio Colectivo para los trabajadores de la Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, SAU en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CAPÍTULO I

Ámbito funcional y territorial

Determinación de las partes que conciertan el convenio

Son firmantes del presente Convenio, por la Representación Sindical, el Comité de Empresa de la Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, SAU formado por UGT, USO y CSIF y la Dirección de la Empresa.

Artículo 1. Partes negociadoras.

Han negociado este convenio, por una parte, en representación de los trabajadores, los sindicatos UGT, CSI-F y USO representados por:

- Fernando Sáenz González - Presidente Comité de Empresa. UGT
- Iván Miranda Moreno - Secretario Comité de Empresa. UGT
- Azucena San Emeterio Mendoza - Vocal. UGT
- Juan José Fernández Quiñones - Vocal. UGT
- Marta Ibáñez Aldonza - Vocal. UGT

- Óscar Trejo Álvarez - Vocal. CSIF
- María José Terroba Nicolás - Vocal. CSIF
- Arrate Terroba Nicolás - Vocal. CSIF
- Víctor Valverde Madrazo - Vocal. USO

Conformando todos ellos la representación legal de los trabajadores de la Sociedad Riojana de Cuidados Integrales.

En representación de la empresa Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, SAU.

- Alfonso Domínguez Simón - Presidente del Consejo de Administración y Consejero Delegado
- Alberto Pellejero García - Gerente

Ambas partes se reconocen mutuamente la plena capacidad para negociar y concluir el Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

Las normas contenidas en este Convenio son aplicables a todo el personal laboral al servicio de La Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, independientemente de cuál sea la forma contractual.

El objeto de este Convenio Colectivo es regular las relaciones laborales entre la Sociedad Riojana de Cuidados Integrales y el personal laboral a su servicio, en aplicación de la normativa que establecen el Estatuto Básico del Empleado Público en lo que sea de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de legislación laboral vigente que le sea de aplicación, y al amparo del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como también de la Constitución española, el Estatuto de autonomía de La Rioja y la Ley de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Queda expresamente excluido de este Convenio Colectivo el personal sometido a una relación laboral de carácter especial de las reguladas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y los profesionales que se puedan contratar en régimen de arrendamiento civil de servicios que lleven a cabo tareas de asesoramiento a Sociedad Riojana de Cuidados Integrales.

El ámbito territorial de este Convenio es el de la empresa, que no exceda del de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, es decir, del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre del 2027.

- a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- b) El presente Convenio sustituye íntegramente al anterior, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 24 de diciembre de 2018.

Los casos no previstos en el Convenio se elevarán a la Comisión Paritaria que, en su caso, propondrá a la mesa de negociación la adición al convenio de la nueva norma.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no lo denuncia oportunamente cualquiera de las partes, en el plazo de preaviso de cuatro meses respecto a la fecha en que finalice la vigencia inicial del Convenio Colectivo o de cada una de sus prórrogas.

En cuanto a la negociación, puede ser total o parcial en función de las propuestas que planteen las partes.

Una vez denunciado, se constituirá una Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En todo caso, la tramitación de la denuncia se ajustará a lo que dispone el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Mientras no se consiga un acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior, tanto en las cláusulas obligacionales como con las cláusulas normativas.

Inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

En el caso de que la inaplicación del Convenio deje de ser materia reservada en el ámbito de negociación estatal, será de aplicación a los trabajadores adscritos al presente Convenio, el presente artículo.

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el Convenio Colectivo durante toda la vigencia del mismo. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción vendrá obligada a iniciar el siguiente procedimiento:

La empresa abrirá el periodo de consultas de al menos 15 días, en el que se celebrarán al menos tres reuniones, ante la representación legal de los trabajadores. Expondrá las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar o reducir sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras afectados. Durante el periodo de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo. El acuerdo será adoptado por la Dirección de la Empresa y por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas cualquiera de las partes, podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias a la Jurisdicción Laboral sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos. Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada parte.

En caso de que los procedimientos para la resolución de conflictos anteriormente señalados no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación o descuelgue a la Comisión Consultiva Nacional en su caso.

Artículo 5. Comisión paritaria para la interpretación, el estudio, la vigilancia, la conciliación y el arbitraje.

Se constituirá una comisión de interpretación y seguimiento de Convenio dentro de los quince días siguientes a la publicación de este Convenio, compuesta paritariamente por representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Serán 3 personas que representen los intereses de la empresa y tres que representen a los trabajadores.

Será una persona de cada organización sindical firmante del presente Convenio, en las votaciones, estas personas tendrán voto ponderado, (UGT 5, CSI-F 3 y USO 1) y en proporción de la representatividad que sustenten en el Comité de Empresa.

Cada sindicato representado podrá nombrar un sustituto para alguna reunión a la que el miembro del Comité designado no pueda acudir, incluso la sustitución permanente de algún miembro en caso necesario.

Asimismo, en ausencia de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, actuando de secretario de la misma el que las partes designen.

Cada cambio de Comité supondrá la configuración de una nueva Comisión Paritaria, que podría suponer la confirmación o la sustitución de alguno o de todos los miembros.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en la ciudad de Logroño, a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

Funciones específicas:

- a) Interpretar la totalidad de artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Arbitrar los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar el reglamento de su funcionamiento.

La parte promotora de la reunión señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual, de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores que tendrán voz, pero no voto.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresa y trabajadores correspondan y pueden utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Ambas partes, convienen en plantear a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones o conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa en caso de ser solicitada por el trabajador o trabajadores.

Asimismo, en caso de no alcanzar un acuerdo sobre la interpretación del convenio, la comisión paritaria, si por mayoría se acepta, podrá someter a arbitraje alguna interpretación del mismo, asumiendo ambas partes la decisión del árbitro como vinculante para evitar el procedimiento judicial.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este Convenio se consideran mínimas y, en consecuencia, si existen trabajadores que, por pactos o costumbres, tengan concedidas condiciones más beneficiosas que las que se consignan en el presente convenio, la empresa las respetará, manteniéndolas estrictamente 'ad personam', quedando todas ellas sometidas, en cualquier caso, a la legalidad vigente.

CAPÍTULO II

Jornada y horario

Artículo 7. Turnos de trabajo.

Dada la complejidad de los diferentes puestos laborales dentro de la misma empresa, se diferenciarán los turnos y los horarios de cada uno, haciendo referencia a los mismos dentro de la legalidad vigente, a tales efectos, la jornada de estas personas trabajadoras se organizará por turnos de trabajo de 7 horas hasta 24 horas, en el que se alternarán periodos de trabajo con periodos de descanso adecuados, estos turnos serán de 7, 8 y 9 horas para servicios de Administración, Teleoperación y Servicio Programado, los turnos de 12 y 24 horas están destinados al Servicio Urgente garantizándose los descansos obligatorios tal y como viene detallado en el Artículo 8 del presente Convenio.

Para los trabajadores en turnos de 12 y/o 24 horas del Servicio Urgente, la empresa ha de permitir el descanso en bases o centros dotados y adecuados para el transcurso de la jornada, considerándose el turno completo como trabajo efectivo.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y organización del trabajo

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada anual de trabajo para el Personal de Movimiento, Oficina, TOP Base será:

Año 2024 = 1.780 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2025 = 1.780 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2026 = 1.680 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2027 = 1.630 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2028 = 1.575 horas en el calendario de este año y siguientes.

*Por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se podrán implantar para la prestación del Servicio Urgente jornadas laborales de 24 horas. En este caso se tomará en consideración la legislación vigente, más las regulaciones específicas que se acuerden.

Para el Personal del CCU:

La jornada anual ordinaria de trabajo será:

Año 2024 = 1.724 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2025 = 1.724 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2026 = 1.680 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2027 = 1.630 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2028 = 1.575 horas de cuadrante laboral anual.

Para el personal en labores de coordinación/locutor en el Centro de Coordinación Operativa SOS Rioja (CECOP) personal 112:

Para el personal con labores del 112 en el Centro de Coordinación, la jornada anual de trabajo efectivo será:

Año 2024 = 1.600 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2025 = 1.600 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2026 = 1.600 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2027 = 1.600 horas de cuadrante laboral anual.

Año 2028 = 1.575 horas de cuadrante laboral anual.

Disposiciones comunes a todos los trabajadores adscritos al servicio del Transporte Sanitario en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de la Rioja.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar el mantenimiento del servicio de las 0 a las 24 horas durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

El Calendario Laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de la empresa. Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo antes del 31 de diciembre del año anterior.

La jornada máxima diaria no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo salvo para los turnos de 24 horas del Servicio Urgente * (ver artículos 8 y 11).

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

No obstante, expresamente se señala que en los calendarios laborales que se elaboren cada año para los trabajadores exista siempre un descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas y un descanso mínimo semanal de 48 horas siendo de 36 horas para el personal de movilidad. Se creará una comisión de trabajo entre la Dirección y el Comité de Empresa para realizar un seguimiento sobre los aspectos operativos relacionados con este párrafo.

Los trabajadores y trabajadoras en puestos de administración, podrán solicitar el 20% de la jornada laboral como teletrabajo, acordando con anterioridad los días semanales con la empresa.

La empresa mantendrá un sistema de control de tiempo de trabajo. La información suministrada por dicho sistema será facilitada al trabajador mensualmente y a la representación de los trabajadores mediante correo electrónico corporativo, salvo solicitud expresa del trabajador que se efectuará de manera escrita o al correo electrónico que facilite éste.

En cuanto al descanso semanal, la empresa compatibilizará la necesidad del servicio con la concesión de mayor número de festivos acordando los gráficos con la representación de los trabajadores.

Únicamente para los casos excepcionales, en que haya que cubrir alguna baja o ausencia imprevista, se podrá recurrir al personal que le correspondiera descansar el fin de semana; en tal caso, se seguirá un sistema de corretornos. Teniendo derecho el trabajador al disfrute del descanso compensatorio, de dos días, dentro de los tres meses siguientes.

A modo de compensación para los trabajadores que desempeñan una jornada anual superior en número de las 1.600 horas anuales de la jornada que tiene el personal de labores de coordinación/locutor en el Centro de Coordinación Operativa SOS Rioja (CECOP) personal 112, se acuerda el abonar como Plus Jornada en doce pagas las siguientes cuantías:

- 2024 y 2025.- 234,48 euros/mes.
- 2026.- 114,88 euros/mes.
- 2027.- 45,30 euros/mes.

Cada 1 de enero donde se produzca una rebaja de horas para la jornada anual, la diferencia en la cuantía a recibir se integrará dentro del Complemento Categoría de todos los trabajadores, quedando de la siguiente forma:

- Al pasar de 2025 a 2026, el 1 de enero de 2026 se integrará dentro del C. Categoría la diferencia económica generada de la diferencia de horas a realizar, siendo 119,6 euros.
- Al pasar de 2026 a 2027, el 1 de enero de 2027 se integrará dentro del C. Categoría la diferencia económica generada de la diferencia de horas a realizar, siendo 69,58 euros.
- Al pasar de 2027 a 2028, el 1 de enero de 2028 se integrará dentro del C. Categoría la cuantía restante, siendo 45,3 euros, haciendo desaparecer el Plus Jornada y dejando totalmente integrada la cuantía dentro del Complemento Categoría de todos los trabajadores de La Sociedad Riojana de Cuidados Integrales.

Artículo 9. Asuntos propios.

Desde el 1 de enero de 2024, los trabajadores podrán disfrutar por Asuntos Propios de hasta 48 horas indistintamente del puesto de trabajo. Este permiso será retribuido. Los días de asuntos propios serán solicitados en bloques de 8, 12 o 24 horas, (tan solo el trabajador en turno de 24 horas podrá hacer uso de la mitad de su jornada laboral), con una antelación mínima de 5 días salvo causas excepcionales o de fuerza mayor, y la empresa comunicará su concesión, en su caso, con una antelación mínima de 48 horas. Únicamente se podrá denegar un día de Asuntos Propios si ya se ha concedido en esa misma fecha a más de un 10% de trabajadores de la misma categoría el mismo permiso. Tras 15 años de antigüedad se dispondrán de 12 horas adicionales y a partir de los 25 años de antigüedad se dispondrán de 12 horas más cada tres años.

Artículo 10. Cambio de turno.

Siempre que se respeten los descansos obligatorios, se permitirá el cambio de turno entre trabajadores de funciones equivalentes, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa mediante escrito firmado por los trabajadores implicados en el cambio, con al menos 48 horas de antelación, siendo obligatorio la devolución dentro del año natural. Salvo por casos excepcionales.

Una vez concedido el cambio, el cuadrante de los dos trabajadores quedará rectificado, no modificando la jornada anual de los mismos.

Artículo 11. Descanso durante la jornada y descanso semanal.

Todo personal que desarrolle su actividad con pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de 5 minutos por cada hora de trabajo, pausas visuales, éstas tendrán la consideración de trabajo efectivo y no serán acumulativas entre ellas ni a otros descansos.

Los trabajadores y trabajadoras del Servicio Urgente que desarrollan jornadas de 24 horas, tendrán un descanso mínimo acumulado de 2 horas durante el desarrollo de la misma, entre estas jornadas se respetará un descanso de 24 horas ininterrumpidas, salvo única y exclusivamente cuando las modificaciones de jornada estén motivadas por razones del servicio y/o cambios de turno del trabajador que serán mínimo de 12 horas ininterrumpidas.

Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada (siete o más horas) o si es jornada partida (de entre cuatro y ocho horas), existirá un descanso de 20 minutos considerado como tiempo de trabajo efectivo, por lo que se considerará remunerado. Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo los descansos establecidos anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional dependiendo de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido 2 horas desde el inicio de la jornada.

El descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

El descanso semanal mínimo será de 48 horas, salvo para el personal de movilidad que será de 36 horas.

El descanso no podrá estar separado de otro por más de seis días.

Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta y dos días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al Salario Base pactado en el presente convenio, antigüedad, además de pluses y complementos salariales, que el trabajador/a hubiera percibido por su secuencia de calendario laboral anual, durante su periodo o periodos de vacaciones.

La empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán de mutuo acuerdo el procedimiento para la determinación del calendario de vacaciones. Si se dispusiera a hacerlo de forma rotativa se empezaría por los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa en la primera ocasión.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad, en un momento posterior, con independencia del momento en que haya ocurrido esa incapacidad temporal, es decir este derecho se concede con independencia del momento del que se produzca la I.T. Estando en todo momento a lo que dicte la legislación vigente.

En los casos de incapacidad temporal (IT) o accidente de trabajo, que se produzcan antes de la fecha prevista o durante el disfrute de las vacaciones, este periodo se paralizará y se disfrutará en otras fechas, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

También, cuando las vacaciones fijadas en el calendario de la empresa coincidan con una baja por maternidad/paternidad o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto, parto prematuro, adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente), así como la licencia voluntaria no retribuida de hasta un máximo de cuatro meses consecutivos, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal, si bien, por razones organizativas de los turnos de vacaciones, éstas se iniciaran en fechas de solape, se pactará la recuperación de tales días de solape dentro del periodo de un año.

El calendario vacacional deberá estar expuesto en lugar visible para los trabajadores, debiendo conocer los trabajadores con dos meses de antelación, el efectivo disfrute de las mismas.

CAPÍTULO IV**Clasificación profesional****Artículo 13. Clasificación profesional.**

La regulación de la clasificación profesional del personal consignado en el presente Convenio Colectivo se remite íntegramente a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia vigente en cada momento, estando representada en el momento de la firma del presente Convenio por grupos profesionales que detallan las diversas categorías profesionales que lo integran. Tan pronto como se adapte a la legalidad vigente estarán consignados en grupos profesionales.

CAPÍTULO V**Movilidad funcional y progresión de los trabajadores****Artículo 14. 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.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional, los trabajadores percibirán desde el primer día las diferencias salariales del grupo, todo ello sin perjuicio de que si en un periodo de seis meses durante un año u ocho durante dos, la empresa le dará el nombramiento del grupo que viene desarrollando. No se tendrá en cuenta en el cómputo de los seis meses en un año u ocho durante dos, los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en aplicación del Artículo 15.4, vacaciones, Incapacidad Temporal, excedencias, permisos retribuidos o no retribuidos, o cualquier otra situación en la que el trabajador titular mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupos inferiores a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y por el máximo de quince días en un periodo de seis meses, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su puesto y debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa, si hubiere vacante, y además antes de contratar a un trabajador se ofrecerá el puesto a los trabajadores de la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su grupo.

Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de grupo, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a este grupo.

Artículo 15. Derecho a recolocación en casos de incapacidad permanente total.

Declarado un trabajador en situación de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la empresa asignará al trabajador incapacitado un nuevo puesto de trabajo en función de sus limitaciones, abonándole el nuevo salario que, en función del puesto de trabajo a cubrir le corresponda, y sin descuento de las prestaciones que perciba por la incapacidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto que no hubiera en la empresa puesto de trabajo compatible con la incapacidad permanente total declarada, el trabajador tendrá derecho a la reserva del primer puesto compatible con la misma que aparezca vacante en la empresa.

En los casos en los que no se pueda amoldar un puesto, el trabajador recibirá una indemnización acumulable a otras, de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de dos años.

Artículo 16. Progresión de los trabajadores en la empresa.

La empresa se compromete a promocionar a los trabajadores fijos de su plantilla ante la necesidad de ocupar cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa. A tal fin ambas partes se comprometen a:

1. Con una periodicidad mínima anual la empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las necesidades de plantilla a cubrir a los efectos de que tengan prioridad los propios trabajadores de la plantilla, estableciéndose el correspondiente proceso de movilidad interna.

2. Los trabajadores a perfeccionarse en la necesaria adecuación o reciclaje para lo que se le solicite al alcance de sus posibilidades.

3. Para ascender de grupo profesional, y para el citado proceso de movilidad interna, se tendrán en cuenta la formación, méritos, antigüedad en la empresa, o en su caso las pruebas que establezca la misma, con la participación de los representantes de los trabajadores.

4. Cuando un trabajador esté en situación de IT y se prevea que esta sea de larga duración o se encuentre en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, se podrá ofrecer a los trabajadores/as de la misma categoría la posibilidad de que cubran el período de IT o de excedencia, y una vez que el trabajador se reincorpore en el caso de la IT, o se reincorpore o transcurra el plazo máximo de excedencia con reserva de puesto de trabajo, el trabajador/a que le ha sustituido volverá a su puesto y categoría habitual.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 17. Salarios y revisión salarial.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de Salario Base, los siguientes incrementos, dando lugar al Salario Base que para cada categoría profesional se detalla en el Anexo I de este convenio.

En concreto:

- Año 2024.- El Salario Base se verá incrementado en el mismo tanto por ciento que lo hagan los empleados públicos, además de crear un Complemento (C. Categoría) cuyo valor inicial será el resultado de aplicar un 4% al Salario Base, dicho complemento siempre se verá bonificado en el mismo porcentaje que aplique el Salario Base.

- Año 2025.- Salario Base y Complemento Categoría se verán incrementados en el mismo tanto por ciento que lo hagan los empleados públicos.

- Año 2026.- Salario Base y Complemento Categoría se verán incrementados en el mismo tanto por ciento que lo hagan los empleados públicos. En este año existe el compromiso de realizar una revisión salarial para todos los conceptos.

- Año 2027.- Salario Base y Complemento Categoría se verán incrementados en el mismo tanto por ciento que lo hagan los empleados públicos.

El Salario podría incrementarse en caso de que el Personal Laboral reciba un incremento del mismo tanto a nivel regional como a nivel nacional. Pero en ninguno de los casos podrá verse reducido.

El Salario Base se devengará por 15 pagas.

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

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado. La empresa proporcionará junto con la nómina un documento con los servicios realizados por cada trabajador durante ese mes, el cual contendrá, el número de servicio, hora de comienzo y hora finalización de cada uno de ellos, además de los fichajes del propio trabajador, debiendo estar firmados y sellados por la empresa.

El recibo de nómina se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que, por Convenio Colectivo, o por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente entre la representación sindical y la empresa.

Artículo 18. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán por el concepto de antigüedad, las siguientes cuantías:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por ciento del Salario Base.
- Un aumento del 1 por ciento del Salario Base por cada año de permanencia, a partir del cuarto año.

El abono se efectuará en los quince recibos de nómina y el derecho se obtendrá en el mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

En virtud del principio de igualdad retributiva y evitando cualquier tipo de discriminación, todas las personas trabajadoras, percibirán este complemento según fecha de inicio de relación laboral con la empresa, siendo computado el tiempo efectivamente trabajado en las empresas adjudicatarias del servicio del transporte sanitario y centro de coordinación del 112 en La Rioja, siempre conforme a la ley.

A efectos de liquidación por finalización de la relación laboral con la empresa, se tendrá en cuenta la fecha del último contrato.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen el turno ordinario y se abonará según el cálculo de la siguiente fórmula.

$$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{C. Categoría}^*) \times 15 / \text{Jornada Anual} \times 1,75$$

Por pacto individual, las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempo de descanso. Siendo hora y media por hora.

*C. Categoría. - Complemento Categoría.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá tres pagas extraordinarias por año efectivamente trabajado que se ajustarán a las siguientes normas:

A) Denominación: Las pagas extras establecidas en el presente convenio tendrán la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.

B) Cuantía: Consistirá en una mensualidad de Salario Base, más una mensualidad de Antigüedad, más una mensualidad del Complemento Categoría y otra mensualidad del Plus de Desarrollo Profesional* para cada una de las tres pagas extraordinarias.

C) Devengo: Todas las pagas se devengarán día a día y en los períodos que a continuación se indican.

- a) Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- c) Paga de Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

D) Fecha de abono: Se abonarán en las siguientes fechas:

- a) Paga de Verano: El día 15 de junio.
- b) Paga de Navidad: El día 15 de diciembre.
- c) Paga de Marzo: El 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

*El Plus de Desarrollo profesional se devengará a partir del 1/1/2025 a quien corresponda.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora en dicho horario el importe derivado de la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{C. Categoría}) \times 15 / \text{Jornada Anual} \times 0,2$$

Artículo 22. Domingos, sábados, festivos y festivos especiales.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que inicie su jornada laboral en turno de mañana o turno de tarde, independientemente de las horas de prestación de servicio una vez iniciado éste, en domingos o alguno de los 14 festivos oficiales, dentro de los que establece el Estatuto de los Trabajadores, percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 40 euros por cada día festivo o domingo trabajado, salvo los días 'Festivos Especiales' siendo estos días 1 de enero, 6 de enero, 25 de diciembre, además de las noches de 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero, que la cantidad a percibir será de 80 euros.

Además, para el personal que no realice domingos, pero sí que trabaje sábados, éstos se verán gratificados del mismo modo que los domingos.

En caso de que el servicio programado deba ser desplazado en el tiempo debido a las festividades de Navidad, Año Nuevo o Reyes, y deba trabajarse en domingo para cubrir dicho servicio, dicho domingo será abonado como 'festivo especial', al igual que el día que provocó dicho desplazamiento.

Artículo 23. Plus actividad.

La Empresa se compromete a abonar un plus de 0,60 euros a cada trabajador por hora trabajada. Esta cantidad se seguirá percibiendo en casos de incapacidad temporal (IT), por accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad grave o crónica grave, ingreso hospitalario o CMA e intervención quirúrgica, y se dejará de percibir en los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes, salvo aquellas contingencias comunes derivadas de los casos contemplados anteriormente, incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad grave o crónica grave, ingreso hospitalario o CMA e intervención quirúrgica.

Artículo 24. Dietas.

Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda desayunar, comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho a percibir las dietas que se fijan en las siguientes cuantías:

- Desayuno: 8,00 euros.
- Comida: 19,00 euros.
- Cena: 19,00 euros.

Independientemente de la jornada del trabajador, expresamente se acuerda que éste percibirá la dieta señalada en el punto anterior en el supuesto de que su jornada de trabajo le obligue a estar íntegramente a disposición de la empresa en el horario de Desayuno antes de las 7:00 h, Comida (13:00 h a 15:30 h) o en el horario Cena (20:00 h a 22:30 h).

En el supuesto de que un trabajador prolongara su jornada de trabajo por necesidades del servicio y estuviera a disposición de la empresa durante todo el horario de desayuno, comida o de cena, la empresa le abonará también la dieta correspondiente, o el gasto que esto le acarree.

En cualquier caso, cuando el trabajador para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, la empresa le abonará los gastos íntegros que se produzcan durante la prestación del servicio (Desayuno, Comida, Cena y Pernocta) siempre y cuando no resulte posible que el trabajador pueda volver a su ámbito de trabajo en el horario establecido para cualquiera de las comidas. A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

Para el personal adscrito en el servicio de urgencias con turnos de 24h. se abonará una única dieta de 32 euros en concepto de dieta diaria. Con independencia de la dieta de pernoctación.

La Dieta de Pernoctación se abonará cuando el trabajador/a, por causa de un servicio de largo recorrido tenga que pernoctar fuera de su domicilio y/o base, se le abonará una guardia de localización en concepto de pernocta.

Artículo 25. Plus de carnet C.

Disponer del Carnet C conllevará el abono de este Plus, cuya cuantía será de 50 euros/mes.

La Empresa podrá adelantar hasta un máximo de 24 meses la cuantía de este Plus, con el único fin de facilitar al trabajador o trabajadora el acceso a la obtención de este carnet.

El trabajador o trabajadora tras solicitar el anticipo se compromete a la obtención de dicho carnet.

Este Plus se dejará de recibir durante el mismo número de meses adelantados.

Si el trabajador rescinde la relación laboral con la empresa de forma unilateral quedando pendiente la devolución del anticipo, éste verá en la recepción del finiquito la retracción del importe pendiente, además de que, si el trabajador o trabajadora por el motivo que fuera no lo obtuviera, este deberá devolver dicho anticipo.

Artículo 26. Complemento categoría.

Tras actualizar el Salario Base un 3% en el año 23 y un 2% en el 24, la cuantía inicial de este Complemento es el valor resultante del 4% a ese Salario Base, es de carácter Consolidable y No Absorbible, además de Revalorizable, puesto que tendrá la misma consideración que el Salario Base, siendo aplicable en él los futuros incrementos salariales, se devengará en las 15 pagas.

Artículo 27. Plus del dispositivo de localización.

En cuanto al dispositivo de localización, se estará a lo que en cada momento se establezca en el Convenio Colectivo de ámbito estatal, salvo lo acordado en este Convenio. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 horas hasta las 24 horas, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente se le abonará un Plus de Localización. Este formato de trabajo entre otras particularidades conlleva unos tiempos de activación del personal de movimiento, para los casos de servicio urgente será como máximo de hasta 20 minutos, y 30 minutos para servicios no urgentes, aunque se intentará siempre activarse lo más temprano posible.

En este dispositivo no se realizarán servicios Programados, la cuantía del Plus se actualiza este 2024 a 51 euros/día.

El tiempo efectivo para un trabajador o trabajadora adscritos a este dispositivo, no podrá superar las 6 horas efectivas al día, de superarlas por cuestiones del servicio, el trabajador tras la correspondiente notificación al responsable deberá ser desactivado durante el resto de la jornada.

En el caso de Jefes de Tráfico y categorías análogas, que realicen guardias de localización, se les abonará la cuantía proporcional por hora de localización de la guardia (Ejemplo: si la guardia es de 24 horas, se le abonará la cuantía de 51 euros, en cambio si la guardia es de 12 horas, se abonará la parte proporcional a la cual corresponden 25,5 euros).

Se acordará entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores un procedimiento de funcionamiento del dispositivo de localización que particularice las disposiciones establecidas en el Convenio Estatal a las necesidades del servicio específicas en el contrato Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

CAPÍTULO VII

Desarrollo profesional

Artículo 28. Desarrollo profesional.

Se entiende por Desarrollo Profesional el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su carrera profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos de la organización en la que presta sus servicios. Este derecho se manifiesta mediante la atribución del nivel alcanzado con la retribución aneja al mismo.

La progresión a un grado superior del Desarrollo Profesional, requerirá un período mínimo de permanencia en el grado anterior, así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan.

Artículo 29. Ámbito de aplicación.

El sistema de Desarrollo Profesional es de aplicación al personal en situación de alta y vinculado a la empresa mediante un contrato laboral ordinario. Se encuentran en situación de alta los trabajadores que no hubieren causado baja voluntaria o por causa disciplinaria o excedencia, excluidas a estos efectos las excedencias por cuidado de hijos y de familiares. Los periodos de IT, de permisos por maternidad o paternidad, de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o de licencia no retribuida, así como el disfrute de permisos y licencias regulados en el presente convenio, tendrán la consideración de trabajo efectivo y en situación de alta a estos efectos.

Artículo 30. Voluntariedad.

El Desarrollo Profesional es de acceso voluntario y tiene un tratamiento individualizado en base a una evaluación objetiva y reglada. Cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos oportunos determina su encuadramiento y ritmo de progresión en los diferentes grados.

Artículo 31. Grados.

Se establece un Desarrollo Profesional con 4 grados.

Los grados que componen el desarrollo profesional son:

Grado I: G-I

Grado II: G-II

Grado III: G-III

Grado IV: G-IV

El derecho al acceso al Desarrollo Profesional se producirá en el momento de la primera incorporación a la plantilla de personal de la empresa. Para hacer efectivo este derecho, el interesado deberá realizar la solicitud formal de inclusión en el Desarrollo Profesional, en los términos que se establezcan.

Cuando un profesional esté o crea estar en condiciones de progresar al grado siguiente del Desarrollo Profesional, deberá solicitar voluntariamente la evaluación establecida en este Convenio en la forma y plazos que se establezcan.

Se considerarán servicios prestados aquellos períodos de tiempo desempeñados efectivamente en la misma categoría y especialidad en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza en la empresa.

Artículo 32. Reversibilidad y numerus clausus.

La adquisición de los Grados I, II y III del Desarrollo Profesional tendrá el carácter de irreversible. Para el Grado IV se establece la reversibilidad que será excepcional. En el Grado IV, se podrá realizar una nueva evaluación que, en caso de no ser superada, supondrá el descenso al grado inmediatamente anterior al revocado.

No se establece un número máximo de los profesionales que pueden acceder a cada uno de los grados.

Artículo 33. Requisitos para el acceso.

Los requisitos para el acceso al desarrollo profesional son:

1. Ostentar la condición de persona trabajadora dada de alta y vinculada a la empresa mediante un contrato laboral.
2. Haber completado los años de servicios prestados en cada grado citado anteriormente.
3. Acreditar la tenencia del grado inmediatamente anterior.
4. Formular la oportuna solicitud con las formalidades y el plazo que se establezcan.
5. Superar la correspondiente evaluación.

Artículo 34. Materias objeto de evaluación.

Se valorará, entre otras materias, el desempeño del puesto de trabajo, la formación y la implicación y compromiso con la organización.

Artículo 35. Adquisición de grado.

La adquisición del grado superior del Desarrollo Profesional, requerirá la solicitud del interesado y acreditar un período mínimo de permanencia en el grado anterior, así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan.

El período mínimo de servicios prestados para el encuadramiento en cada uno de los grados, será el siguiente:

- Grado I, 5 años.
- Grado II, 6 años desde la adquisición del Grado I.
- Grado III, 6 años desde la adquisición del Grado II.
- Grado IV, 6 años desde la adquisición del Grado III.

La evaluación se realizará en base a un sistema de créditos.

Se ha de establecer para cada una de las materias la forma de computarse los créditos.

Los méritos a valorar y, por tanto, el cómputo de créditos debe referirse siempre a actividades que no hayan sido tenidas en cuenta para la acreditación del grado anterior.

Artículo 36. El grado y la ocupación de puestos de trabajo.

Podrá ser exigido como requisito o computado como mérito para el desempeño de determinados puestos de trabajo o de responsabilidad, el tener reconocido un grado determinado.

Artículo 37. Régimen transitorio y aplicación progresiva del desarrollo profesional.

1. Aplicación progresiva del desarrollo profesional.

Para cada uno de los grados del Desarrollo Profesional se establecen las siguientes fechas para los efectos iniciales de su reconocimiento extraordinario:

- Grado I: 1 de enero de 2025.
- Grado II: 1 de enero de 2025.
- Grado III: 1 de enero de 2027.

Se arbitrará el procedimiento de actuación y los plazos en que para cada uno de los grados deben presentarse las solicitudes y documentación, y la forma de actuación de la Comisión de Evaluación.

2. Procedimiento extraordinario de acceso a los tres primeros grados:

Se establece un procedimiento extraordinario de acceso a los Grados I, II y III del Desarrollo Profesional sin necesidad de evaluación previa. Dicho proceso deberá ser convocado por la empresa antes del 31 de diciembre de 2024 para Grado I y II, siendo el segundo semestre de 2026 antes de finalizar el año, la convocatoria para el Grado III, mediante la siguiente forma:

- El personal incluido en el ámbito de aplicación del Desarrollo Profesional, podrá acceder con carácter extraordinario a los Grados I, II y III, siempre que cumpla el requisito del periodo mínimo de servicios prestados requerido en el Artículo 34 para su encuadramiento en el respectivo grado.

- Los efectos administrativos y económicos, por 15 pagas, de dicho reconocimiento serán:

Grado I: 1 de enero de 2025.

Grado II: 1 de enero de 2025.

Grado III: 1 de enero de 2027.

- Antes del 31 de diciembre del 2025 deberá estar negociado el modelo de Desarrollo Profesional, cuya 1ª Convocatoria Ordinaria deberá realizarse dentro del primer semestre del año 2026.

- La periodicidad de las convocatorias del Desarrollo Profesional será anual.

Artículo 38.- Retribución del Desarrollo Profesional

Las cuantías, en cómputo anual, del Complemento de Desarrollo Profesional serán las siguientes:

- Grado I: 1.293,75 euros.

- Grado II: 2.587,50 euros.

- Grado III: 3.881,25 euros.

- Grado IV: 5.175,00 euros.

CAPÍTULO VIII

Derechos varios

Artículo 39. Permisos y licencias.

El trabajador/a, previo aviso y o justificación, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por cualquiera de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

Motivo	Duración	Observaciones
Matrimonio y parejas de hecho.	16 días naturales.	
Boda de padres, hermanos e hijos (del trabajador y de su cónyuge).	1 día.	El día de la Boda.
Permiso de nacimiento y cuidado del menor.	16 semanas ininterrumpidas (6 semanas inmediatamente posteriores al parto).	Observar especificaciones en la normativa vigente.
Partos prematuros u hospitalización del neonato	Días de hospitalización del neonato (máximo 13 semanas).	Ampliación del permiso.
En caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización, o intervención quirúrgica con reposo domiciliario hasta segundo grado.	5 días laborales seguidos o alternos, 6 días laborales seguidos o alternos cuando el desplazamiento sea superior a 60 km, salvo en turnos de 24 horas que será de 3 días laborales seguidos o alternos y 4 días laborales seguidos o alternos en desplazamientos superiores a 60 km.	

Motivo	Duración	Observaciones
En caso de fallecimiento.	3 días seguidos, 4 días seguidos cuando el desplazamiento sea superior a 60 km.	
Traslado de domicilio.	2 días laborales salvo para el turno de 24h que será de 1 día laboral.	
Lactancia por hijo menos de 15 meses.	1 hora diaria (al principio o al final de jornada o fraccionada en 1/2 hora al principio y 1/2 hora al final.	Las horas se pueden acumular en jornadas. Se ampliará proporcionalmente en caso de partos múltiples.
Vacaciones.	32 días naturales.	
Vacaciones por antigüedad.	15 años = 1 día. 20 años = 2 días. 25 años = 3 días. 30 años = 4 días.	
Asuntos particulares.	48 horas	Turno completo salvo en turnos de 24h que se podrá solicitar tanto en 12 como en 24 horas.
Asuntos particulares por antigüedad.	15 años = 12 horas adicionales. 25 años = 12 horas más por trienio.	
Deber inexcusable.	Tiempo indispensable.	
Consultas médicas, exámenes prenatales, preparación al parto y fecundación asistida.	Tiempo imprescindible.	También incluye consultas de hijos menores de 16 años, ancianos o personas en situación de discapacidad a su cargo.
Formación profesional.	Tiempo indispensable. 40 horas/año.	Cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito laboral.
Candidatos a elecciones a diputados y senadores a cortes generales, corporaciones locales y asamblea legislativa de la CAR.	Tiempo de duración de la campaña electoral.	Previa solicitud debidamente acreditada de los interesados del Servicio en su respectiva unidad.
Tutorías hijos en edad escolar y discapacitados, reuniones residencia dependientes.	Tiempo imprescindible.	Siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.
Renovación permiso de conducir B o C.	1 día laboral salvo en los turnos de 24h que se tendrán 12 horas laborales ininterrumpidas.	Siempre que su categoría profesional implique la tenencia del mismo o se realicen labores esporádicas de dichas categorías.
Permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempos superior a un año, hasta el momento que el menor cumpla 8 años.	8 semanas continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.	En fase de aprobación. El permiso consta sin retribución por el momento.
Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes.	4 días al año, divisibles por horas.	

**Este recuadro será actualizado y ampliado de acuerdo a los permisos retribuidos que marque la ley vigente para los empleados públicos.

**Cuando se habla de 'días laborales', éstos hacen referencia al turno de trabajo, independientemente de si dicho turno pisa dos días de calendario, como puede ocurrir en turnos de noche o turnos de 24h.

**El permiso de fallecimiento comenzará a partir del hecho causal.

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

Artículo 40. Licencias estudiantiles.

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados tanto de tener formalizada la matrícula como de la presentación al examen. Esta licencia se podrá solicitar hasta un máximo de tres veces por año.

Artículo 41. Licencia no retribuida.

Los trabajadores podrán solicitar anualmente con un mínimo de 10 días de preaviso (salvo situaciones de gravedad debidamente justificadas que hubieran impedido un aviso anterior a esos 10 días).

Dichas licencias voluntarias comportarán reserva del mismo puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad. No podrá solicitarse esta licencia cuando en las mismas fechas un 5% del personal de la misma categoría y turno ya la hubiera solicitado.

Esta licencia voluntaria no retribuida, se podrá solicitar para su disfrute durante un mínimo de 30 días naturales consecutivos, y hasta un máximo de 4 meses consecutivos desde la fecha de inicio. Durante el periodo que duren estas licencias, la empresa cotizará por el trabajador de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 42. Complemento en caso de incapacidad temporal.

La Empresa abonará en los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional, hospitalización, accidente no laboral o enfermedad común, a partir del primer día de producirse la baja, la diferencia entre lo abonado por la entidad aseguradora y el total que correspondiera al trabajador de hallarse en perfectas condiciones de trabajo, hasta alcanzar el 100% de su base reguladora.

Artículo 43. Renovación del permiso de conducir.

La Sociedad Riojana de Cuidados Integrales correrá con los gastos de la renovación del carnet de conducir de las personas trabajadoras que lo necesiten para el desempeño de su puesto de trabajo, siempre y cuando esta renovación sea por cuestiones de caducidad y no por motivos imputables al trabajador (retirada del permiso de conducir por sanción, sentencia o puntos) proporcionando un centro al que abonará directamente dicho gasto. Siendo esta sociedad responsable de mantener los permisos en vigencia.

Artículo 44. Póliza de seguros.

La empresa, se obliga a la suscripción de una Póliza de Seguro, en un plazo no superior a 30 días, desde la publicación del presente Convenio, que cubra los riesgos de accidente sea o no de trabajo, causado en cualquiera de las 24 horas del día y Enfermedad Profesional garantizándose por tales circunstancias la percepción al personal trabajador o a sus derechohabientes, de una indemnización a tanto alzado de 70.000 euros en caso de fallecimiento, y de 70.000 euros en caso de Invalidez en cualquiera de los grados. Total, Absoluta o Gran Invalidez. En el caso de la incapacidad Parcial, si el personal trabajador pudiera continuar desempeñando su actividad habitual, percibirá la cantidad legalmente prevista, en caso de estar incapacitado para el desempeño de su profesión habitual quedará cubierto por indemnizaciones señaladas anteriormente. En este sentido, el concepto de los diferentes tipos de invalidez es el siguiente:

- Incapacidad Permanente Parcial: Se entenderá por Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al personal trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal de dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

- Incapacidad Permanente Total: Se entenderá por la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual la que inhabilite al personal trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

- Incapacidad Permanente Absoluta: Se entenderá por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al personal trabajador para toda profesión u oficio.

- Gran Invalidez: Se entenderá por Gran Invalidez la situación del personal trabajador que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. En los casos de lesiones permanentes no invalidantes susceptibles de baremo se estará a lo regulado sobre esta materia.

La Empresa entregará a la representación sindical una copia de la Póliza colectiva contratada.

Artículo 45. Premio por fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

El personal de la plantilla que cese voluntariamente por jubilación dentro de los períodos que a continuación se indican, y siempre que opten por esta gratificación, dentro de los dos meses anteriores a cumplir las respectivas edades, y lleven como mínimo doce años en la empresa (cuando dicho período sea inferior, se aplicará la parte proporcional de gratificación al tiempo de permanencia) tendrán derecho a percibir en concepto de gratificación las cantidades siguientes:

- Quienes opten por jubilación voluntaria con 3 años de anticipación a la edad ordinaria, tendrán tres mensualidades de Salario Convenio.

- Quienes opten por jubilación voluntaria con 2 años de anticipación a la edad ordinaria, tendrán dos mensualidades de Salario Convenio.

- Quienes opten por jubilación voluntaria con 1 año de anticipación a la edad ordinaria, tendrán una mensualidad de Salario Convenio.

La empresa aceptará dicha solicitud y concederá la petición siempre que la persona trabajadora afectada reúna las condiciones legales y reglamentarias perceptivas, salvo causa debidamente justificada ante los y las Delegadas de Personal.

En los años vigentes de este convenio o hasta la firma de un nuevo, los importes de compensación por extinción del contrato se verán incrementados conforme al IPC real del año inmediato anterior a cada uno de ellos

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Artículo 46. Salud laboral.

Las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio manifiestan la obligación de cumplir lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

Ante la amplitud de las citadas disposiciones, se considera oportuno reseñar lo siguiente:

- La empresa deberá elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que se incluirá la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva derivada de dicha evaluación según el artículo 16.2 de la Ley 31/1995 de 8 de diciembre.

- Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención.

- Cuando algún trabajador aprecie la probabilidad de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar, lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el plazo más breve posible. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, requerirá a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como al delegado/s o delegada/s de prevención para que supervisen tal inexistencia y si éstos no mostrasen su conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante/s legal/es puedan utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un técnico o experto en Prevención de Riesgos Laborales para que dictamine sobre ello.

- Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 47. Participación y representación.

- El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se sumará al crédito que tienen como delegados de personal, y el número de horas que serán retribuidas, según la siguiente tabla:

- Hasta 100 trabajadores: 12 horas
- De 101 a 250 trabajadores: 24 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 36 horas

No obstante, lo anterior será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las funciones recogidas en el artículo 36.2 y 37.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

- Los Delegados de Prevención de la empresa han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un máximo de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales y del crédito como delegados de prevención legalmente establecidas.

Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud.

- Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, compuesto por el número de representantes propuestos por la empresa y la RLT según normativa vigente; de los cuales, al menos uno será delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

- Los acuerdos dentro del Comité de Seguridad y Salud como los acordados por los delegados de prevención con la empresa tendrán carácter vinculante.

- Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

- El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

- El cambio de Mutua y la elección de la misma se consultará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 49. Vigilancia de la salud.

Todo trabajador y trabajadora en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa al trabajador.

- Se llevará a cabo una Evaluación de los Puestos de Trabajo. Esta evaluación dará pie a crear una RPT (Relación de Puestos de Trabajo).

- Que exista la figura de un Fisioterapeuta y un Psicólogo facilitados por la empresa.

- La empresa, viene obligada a facilitar a todo su personal, al menos una vez al año, un reconocimiento médico específico al puesto de trabajo que ocupa cada empleado, para prevenir y comprobar su estado de salud, así como las correspondientes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio. Los resultados de estos reconocimientos le serán notificados al trabajador por escrito, el tiempo empleado por el trabajador o trabajadora en la realización de dicho reconocimiento, incluyendo desplazamiento si fuera necesario, tendrá la consideración de jornada laboral, si el trabajador lo comunica de forma expresa, la empresa deberá facilitar dicho reconocimiento durante la jornada laboral.

- Los reconocimientos médicos tendrán carácter personal, garantizando la confidencialidad de los datos en los términos establecidos en la legislación vigente, por lo que la empresa no tendrá acceso a ellos.

- La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud e higiene laboral de todos sus empleados, acorde a cada puesto de trabajo, evaluando los posibles riesgos a los que estén expuestos. Se supedita este punto a la realización de una RPT (Relación de Puestos de Trabajo), donde se evalúen las características y riesgos que conlleva cada puesto.

- Todos los centros de trabajo contarán con las condiciones adecuadas establecidas en el RD 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo y en el resto de disposiciones legales aplicables en la materia.

- Los trabajadores cuyos cometidos se realicen frente a pantallas de visualización de datos, se les respetará el descanso propuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con las condiciones y riesgos que conlleven dichos puestos de trabajo.

- En todo caso las medidas de Prevención de Riesgos Laborales adoptadas por la empresa afectada por el presente Convenio no reducirán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a los delegados de prevención.

Artículo 50. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal la ropa de trabajo precisa e idónea para la realización de su función, según diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de verano e invierno. Dicha ropa de trabajo será repuesta y ampliada en función de las necesidades, previa devolución de las prendas deterioradas. La empresa proporcionará los medios adecuados para facilitar el lavado y el secado de la uniformidad en los mismos centros de trabajo.

Como mínimo se proveerá al trabajador de: 5 polos (verano/invierno), 5 pantalones (verano/invierno) y calzado adecuado a la actividad a desarrollar, 2 chaquetones o forros polares y 2 chalecos multibolsillos, toda ella será de alta visibilidad y reflectante según normativa.

La empresa proveerá del uniforme o vestuario de trabajo más adecuado a las trabajadoras durante el periodo de embarazo, además de tener en cuenta las condiciones especiales que puedan darse dentro de la propia plantilla.

CAPÍTULO X

Derechos Sindicales, Privación del Permiso de Conducir y Contratación

Artículo 51. Derechos sindicales.

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tienen conferidas los representantes de los trabajadores, la empresa deberá poner en conocimiento de éstos los finiquitos y sanciones, así como toda aquella información requerida por la RLT para la correcta representación de los trabajadores y trabajadoras.

Con independencia de la firma del finiquito la empresa se obliga a abonar a los trabajadores que hayan finiquitado los incrementos que se deriven de la Negociación Colectiva.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de:

- a) Hasta 100 trabajadores 24 horas mensuales.
- b) De 101 a 250 trabajadores 36 horas mensuales.
- c) De 251 a 500 trabajadores 40 horas mensuales.
- d) De 501 a 750 trabajadores 48 horas mensuales.
- e) De 751 en adelante 60 horas mensuales.

Estas horas podrán acumularse en un representante de los trabajadores o entre representantes del mismo sindicato al que pertenezcan.

El carácter de estas horas sindicales será retribuido de la misma forma que si el trabajador estuviese en su puesto de trabajo, sin que en ningún caso exista merma salarial.

La empresa está obligada a entregar la Copia Básica de cada Contrato que se efectúe, a los representantes de los trabajadores.

La empresa se compromete a pagar el kilometraje a 0.44 euros por km. para el desplazamiento de los miembros del Comité a reuniones del mismo. El presidente o secretario del Comité se encargarán de entregar una nota de las reuniones de Comité de Empresa para proceder a su abono.

Artículo 52. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación de camillero abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurra cualquiera de los siguientes requisitos:

- Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los dos años anteriores.
- Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes, salvo que dicha privación se haya producido como consecuencia de la conducción de vehículos al margen de la jornada laboral.

Artículo 53. Extinción de contratos temporales.

La empresa a la extinción de la relación laboral de un contrato temporal, abonará al trabajador la indemnización legalmente prevista en la legislación vigente en cada momento, de acuerdo al contrato temporal extinguido.

De este derecho quedará exceptuado cuando el trabajador cese voluntariamente antes de la finalización del contrato.

CAPÍTULO XI

Suspensión y extinción de la relación laboral**Artículo 54. Reducción de jornada.**

Causa	Proporción	Observaciones
Cesación progresiva de la actividad laboral mayores de 60	1 hora diaria	Total de retribuciones
Cuidado de hijo menor de 10 años o persona con discapacidad física o psíquica	1/3 jornada = 80% retribución	El personal laboral podrá reducir su jornada entre 1/8 y 1/2 por cuidado de un menor de 12 años o discapacitado psíquico, físico o sensorial
	1/2 jornada = 60% retribución	
Cuidado de cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta 2º grado	1/3 o 1/2 de jornada con reducción proporcional de la retribución	El personal laboral podrá reducir un 1/8 por cuidado de cónyuge o familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
Violencia de género	1/3 jornada = 80% retribución	
	1/2 jornada = 60% retribución	
Recuperación por razón de enfermedad	Hasta 1/2 de la jornada (reducción proporcional, según necesidades de servicio)	
Cuidado de familiar 1er grado de enfermedad muy grave	Del 50% de reducción diaria por el plazo máximo de un mes	Total de retribuciones (máximo un mes)
Cuidado de hijo menor de 18 años afectado por cáncer o enfermedad grave	Del 50 % al 75% de reducción diaria con posibilidad de ser acumulada	Total de retribuciones
Por interés particular	1/3 de jornada. 1/2 de jornada	Retribución proporcional

Artículo 55. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa o por cuidado de hijo o por cuidado de familiares.

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

Se solicitará por escrito con al menos una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio de la excedencia, excepto que la comunicación recibida por el trabajador por el organismo competente para poderse situar en excedencia forzosa, le impida cumplir dicho plazo.

El trabajador 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 periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición de excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido doce meses desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El período de excedencia voluntaria comprendida entre el periodo de cuatro meses y un año, comportará reserva del mismo puesto de trabajo y no computará su duración a efectos de antigüedad.

El trabajador con excedencia voluntaria superior al año, conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar puesto a la que ostentaba en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

La excedencia voluntaria se solicitará a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 30 días, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año. El reingreso se solicitará con una anticipación mínima de 30 días naturales a la fecha de finalización efectiva de la excedencia.

Excedencia por cuidado de hijo o familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado tanto del cónyuge o pareja de hecho como de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia del presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa, ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras de los derechos de conciliación, comunicándose por escrito.

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

El período que el trabajador permanezca en excedencia conforme a este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Esta excedencia, se solicitará a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 30 días. El reingreso se solicitará con una anticipación mínima de 30 días naturales a la fecha de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 56. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas en la legislación vigente, por el acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural. Resto del personal: quince días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

- Maternidad / Paternidad

Nos basaremos en lo que la ley actual especifique.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de ésta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas, de las cuales seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Este derecho es individual e intransferible de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, las doce semanas voluntarias restantes de suspensión podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial de forma acumulada o interrumpida dentro de los doce meses siguientes al echo causante del derecho, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- Jubilación Anticipada y Parcial

Con el propósito de fomentar la contratación de trabajadores en desempleo, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación:

1. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, la empresa atenderá y aceptará la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, la empresa estará obligada a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

2. Los trabajadores que cumplan los requisitos y estén interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. Subrogación de servicios.

Se estará a lo dispuesto en virtud del artículo 44 del estatuto de los trabajadores debiéndose subrogado la totalidad de la plantilla en las mismas condiciones.

En el supuesto de subrogación a otra empresa, la empresa cesante entregará al Comité de Empresa copia de la documentación relacionada con los trabajadores que se entregue a la nueva adjudicataria.

Artículo 58. Sanciones.

Régimen disciplinario:

Para la imposición a las personas trabajadoras de sanciones por la comisión de faltas tipificadas como leves, graves y muy graves, la empresa vendrá obligada a la tramitación de un expediente sancionador contradictorio que deberá contener las siguientes fases:

1 Iniciación o apertura de expediente

Iniciación o apertura del expediente por la persona competente en la empresa.

2 Notificación de inicio del expediente

La apertura del expediente debe de hacerse por escrito que deberá ser notificado fehacientemente a la persona trabajadora objeto del mismo, indicando en el pliego de cargos las siguientes circunstancias:

Descripción de los hechos de forma clara y precisa en que se basan la posible sanción y la fecha en que se realizaron, con indicación de los preceptos que han podido ser incumplidos del convenio colectivo o Estatuto de los Trabajadores y que vayan a motivar la posible sanción.

Se procederá igualmente al nombramiento de un instructor/a y de un secretario/a que deberá recaer en personas que garanticen la imparcialidad y objetividad en la instrucción.

Se otorgará un plazo de 15 días hábiles para que la persona trabajadora objeto del expediente sancionador pueda formular el pliego de descargos y proponer los medios de prueba que considere convenientes. Se practicarán los medios de prueba que a juicio del instructor/a resulten razonables y guarden relación con los hechos imputados.

3 Audiencia

Del citado expediente sancionador se dará traslado por escrito al comité de empresa, otorgándole plazo de cinco días hábiles para que realice alegaciones.

4 Propuesta de resolución

El instructor o instructora, a la vista de lo actuado, dictará propuesta razonada de resolución con indicación de los hechos probados y la propuesta de la sanción a imponer.

5 Sanción

La sanción será finalmente impuesta por la empresa, sin que resulte vinculada por el contenido de la propuesta de resolución dictada por el instructor/a.

La resolución del expediente sancionador con imposición de la sanción acordada por parte de la empresa será notificada fehacientemente a la persona trabajadora y al comité de empresa.

El incumplimiento por parte de la empresa de cualquiera de los trámites anteriormente descritos determinará la nulidad de la sanción impuesta.

*Este Artículo está condicionado a una posterior negociación para su tipificación y desarrollo, junto con el manual de procedimientos.

TÍTULO I

Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 40 horas anuales de formación certificada vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del permiso de conducir por los Conductores y Ayudantes-camilleros, y en general, para el título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas Universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

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

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

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

En el caso del personal de movimiento del grupo profesional de control de explotación, la empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Disposición adicional primera. Principio de igualdad y no discriminación.

Dentro de la empresa los trabajadores/as no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical y sexo. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.

Se garantizará la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

En cualquier caso, la empresa elegirá, contratará y ascenderá a las personas trabajadoras únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

En caso de producirse una convocatoria para cubrir puestos de trabajo, se hará abstracción total de la condición de género, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

En este sentido al ser obligatorios estos principios en la empresa, durante la vigencia del presente convenio se mantendrán las reuniones que procedan con la representación de los trabajadores/as para la adopción de cualquier medida que evite la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las medidas que se adopten entre las partes, tendrán como contenido mínimo las siguientes áreas de intervención:

- Acceso al empleo.
- Formación.
- Condiciones salariales.
- Segregación ocupacional.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Medidas de protección contra el acoso y la discriminación.
- Condiciones de trabajo.
- Salud laboral.
- Acciones positivas en general.

Asimismo, los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, a la candidatura cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el Trabajo de las organizaciones.

En cualquier caso, en materia de igualdad las partes reconocen y se someten al plan de igualdad que esté implantado en la Empresa en cada momento.

Existe a día de hoy una carta de compromiso por parte de la dirección por la igualdad entre hombre y mujeres y para el inicio de la negociación de un Plan de Igualdad propio y específico para la realidad existente en la empresa.

Disposición adicional segunda.

El presente convenio recoge los acuerdos de la negociación colectiva y actualiza las tablas salariales recogidas en el Anexo I, la actualización y reconversión de las categorías da carácter de igualdad a las funciones a ambas secciones, Transporte Sanitario y Centro de Emergencias SOS Rioja 112.

El convenio agrupa desde este momento las dos secciones de la Sociedad Riojana de Cuidados Integrales SAU - La Rioja Cuida, Transporte Sanitario y Centro de Emergencias SOS Rioja 112, dando cobertura colectiva a ambas, y por tanto, el III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) - código de convenio n.º 99012145012002 - deja de ser aplicable al Centro de Emergencias SOS 112, incluyéndose a todo el personal de la empresa, independientemente de las sección a la que está adscrito, dentro del Convenio Colectivo Estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Código de Convenio número 9900305), que fue suscrito, con fecha 10 de mayo de 2010 como convenio sectorial de ámbito superior.

La cobertura del presente convenio da por actualizadas las categorías profesionales y absorbe y regula las mismas, dando un carácter conjunto y equitativo a todos los trabajadores/as de la Sociedad.

La correlación de categorías entre el convenio de Contact Center es la siguiente:

Convenio Contact Center	Convenio Actual
Jefe de Proyecto	Director de Área
Técnico de sistemas	Responsable de Área
Supervisor	Responsable de Área
Coordinador de formación	Gestor telefónico
Coordinador	Gestor telefónico
Jefe/a De Equipo	Gestor telefónico
Gestor Telefónico	Gestor telefónico

Las categorías de Coordinador, Coordinador de Formación y Jefe de Equipo se unifican en la categoría de Gestor telefónico, desarrollándose sus funciones en la próxima redacción de una nueva Relación de Puestos de Trabajo teniendo asociado un plus de responsabilidad no consolidable asociado al puesto según su funciones y responsabilidades.

ANEXO I

Tablas salariales	
Categoría	Salario Base x15 pagas 2024
Médico/a	2.677,15
Enfermero/a	2.017,46
Director/a de Área	2.451,75
Director/a	2.702,37
Of. 1ª Administrativo/a	1.618,49
Auxiliar Administrativo/a	1.379,05
Gestor/a Telefónico/a	1.391,60
TES Conductor/a	1.546,30
TES Auxiliar	1.350,34
TES	1.270,18
Jefe/a De Tráfico	1.656,30
Responsable de Área	1.742,74
Jefe/a de Taller	1.586,37
Mecánico/a	1.484,92
Ayudante Mecánico/a	1.315,97
Chapista	1.429,43
Pintor/a	1.429,43
Dietas	2024
Comida	19
Cena	19
Pernocta	19
Desayuno	8
Dieta Personal Urgencias	32
	2024
Día Festivo / Domingo	40
Sábados	40
Día Festivo Especial	80
Día de Localización	51
Plus Actividad	0,60 euros/hora
Plus de Nocturnidad	X 0,2