

- Modalidades de contratación del personal.
- Período de prueba.
- Subrogación.
- Clasificación y grupos profesionales.
- Jornada laboral, con el alcance establecido en este acuerdo respecto de la definición de cada uno de los tiempos que componen la misma en los diferentes servicios.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- En todo aquello que sea materia reservada a otro ámbito de negociación de acuerdo con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Sector, que se considera incorporado al presente texto normativo.

Artículo 11.- Comisión Paritaria

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

Estará compuesta por cuatro vocales, dos de ellos representantes de los trabajadores y dos por parte de la patronal, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión paritaria, se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de diez días hábiles de antelación y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los reunidos.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de UGT: C/ Primero de Mayo s/n, 1ª Planta.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.

CAPÍTULO II. JORNADA LABORAL, VACACIONES PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 12.- Jornada Laboral Ordinaria A.- Jornada laboral:

Las partes firmantes de este convenio colectivo se han fijado como objetivo conseguir una reducción de la jornada máxima anual ordinaria, reduciendo de forma paulatina lo pactado hasta la fecha, quedando la jornada siguiente:

La jornada máxima anual de trabajo para 2024, será de 1.800 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2025, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2026, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2027, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2028, será de 1.768 h/año. La jornada máxima anual de trabajo para 2029, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima diaria para el personal que no sea de movimiento no deberá superar las doce horas de trabajo, a efectos de pago de horas extraordinarias, en estos, la persona trabajadora descansará las horas superadas en la jornada laboral inmediata. El personal de movimiento que se regirá por lo establecido en el punto siguiente.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente, siempre que la persona trabajadora así lo prefiera. Este descanso se disfrutará en periodo negociado de común acuerdo con la empresa.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

Organización del Trabajo a Turnos.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Para el personal de no movimiento, y de conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para estas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses. El personal de movimiento que se regirá por lo establecido en el punto siguiente.

Estos turnos serán rotativos o fijos y podrán ser modificados por necesidades del servicio.

B.- Jornada para el Personal de Movimiento.

Ante la ausencia de regulación de la jornada pactada en el convenio colectivo de este sector para el personal de Movimiento, como consecuencia del contenido de la sentencia de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo de