

- 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 concurren 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 registrará 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 registrará 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 fecha 17 de febrero de 2022, las partes convienen que la jornada de trabajo de este personal de movimiento se registrará por lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda de la Ley 55/2003, en su párrafo 2º y, se establece que para el personal de los centros vinculados con el sistema nacional de salud.

A los efectos de lo establecido en este apartado, se entiende que están incluidos en el personal de movimiento las personas trabajadoras con la siguiente cualificación profesional: ATS y Técnicos en emergencias sanitarias (conductor, ayudante y camillero) y subgrupos de movimiento de Médicos, DUE/Enfermeros técnicos en transporte sanitario (conductor y camillero), que llevan a cabo su función de atención continuada de los servicios.

Por lo tanto, será de aplicación a este personal además de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el apartado a) de este artículo, y como consecuencia de su prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la atención permanente al usuario, la jornada complementaria prevista en el art. 48 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre

En cualquier caso, la suma de la jornada ordinaria y complementaria no podrá superar el límite legal de las 48 horas semanales en cómputo semestral.