

Así mismo, en consonancia con lo dispuesto en el art. 48.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, las horas complementarias no tendrán, en ningún caso, la condición ni tratamiento establecido para las horas extraordinarias.

De igual modo resultará de aplicación a este personal, lo previsto en el art. 49 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, en lo referente al régimen de jornada especial previsto en dicho precepto, para cuando la suma de la jornada ordinarias y las horas complementarias, no resulten suficiente para garantizar la adecuada atención continuada y permanente del servicio público.

B.1 Jornadas de hasta 24 horas: Transportes Sanitario Urgente

Las empresas tendrán la facultad organizativa de establecer la distribución de la jornada máxima, dentro de los límites máximos establecidos en la sección 1ª del Capítulo 10 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, pudiéndose establecer turnos de hasta 24 horas, siempre con el respeto de los límites máximos de jornada establecidos en el apartado anterior.

Los cuadrantes de servicios se adecuarán a un sistema de turnos horarios iguales o superiores a la jornada máxima diaria establecida en este convenio y hasta veinticuatro horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de pausa y/o descanso compensatorio.

Los cuadrantes de este sistema de turnos en este servicio deberán ser negociados entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa y firmados como aceptados por la persona trabajadora.

De acuerdo con el artículo 49 de la citada Ley 55/2003 se adjunta ANEXO 1: MODELO DE ACEPTACION

B.2 Dispositivos de Localización.

Se entiende como periodo de localización aquel periodo de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia en el tiempo acordado en contrato para la prestación de un servicio efectivo, cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir

Las empresas podrán ofertar a las personas trabajadoras que estimen oportuno la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación y en concordancia con lo establecido en los preceptos de la citada Ley 55/2003:

1. Solo será aplicable a las personas trabajadoras que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente que facilitará la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por la persona trabajadora en plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo.

Si la persona trabajadora que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de anticipación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el punto 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que una persona trabajadora podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos del cómputo de trabajo efectivo, y en relación con cada persona trabajadora, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a los efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se llame a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento en que la persona trabajadora regrese a su base.

6. La prestación por parte de una persona trabajadora del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos implica la finalización, por parte de este, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, a la persona trabajadora que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, más plus convenio, más la antigüedad correspondiente) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización según tablas, Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del/de la trabajador/a del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que la persona trabajadora registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en que expresamente figuren las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes la persona trabajadora guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

B.3 Jornadas de hasta 12 horas: Transporte Sanitario no urgente

Dadas las características del sector y del citado servicio, los viajes de largo recorrido y las esperas hospitalarias, la distribución de la jornada en los servicios quedarán establecidos mediante turnos de hasta 12 horas, de lunes a domingo y en concordancia con lo establecido en los preceptos de la citada Ley 55/2003.

C.- Descanso entre Jornadas.

El personal tendrá derecho de un descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, pudiendo reducirse los siguientes supuestos:

1. En el caso de trabajo a turnos cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del periodo de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el inicio de la siguiente.

2. Cuando se sucedan en un intervalo inferior a 12 horas tiempo de trabajo correspondientes a jornada ordinaria, jornada complementaria, y/o en su caso jornada especial (voluntaria)

3. En los supuestos anteriores si no se hubiera disfrutado de los periodos mínimos de descanso diario se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada y no pudiendo ser sustituido este descanso compensatorio por compensación económica salvo en los casos de finalización de la relación laboral.