

Artículo 30.- Acumulación de Horas Sindicales.

Cuando una empresa del sector tenga más de un Delegado de Personal, podrán acumular las horas sindicales de todos los representantes en uno solo.

Artículo 31.- Cuota Sindical.

Las empresas facilitarán la recaudación de la cuota sindical y el abono de las misma a las organizaciones sindicales que se indiquen por el personal. La solicitud deberá de ser comunicada a la empresa por escrito.

Artículo 32. Plan de Igualdad y Prevención del Acoso en el Trabajo.

Las partes manifiestan su voluntad y determinación a iniciar la negociación de un Plan de Igualdad en el sector dirigido a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del mencionado sector, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se consideraran, además, falta muy grave, como abuso de autoridad. Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral. La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado/a de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

Disposición Transitoria.

Todas las partes reunidas han debatido los pormenores de la aplicación del convenio colectivo a la vista de la actuación de INGESA que ha prorrogado de forma imprevista la actual licitación.

Las partes convienen que las previsiones del convenio colectivo firmado con fecha 26 de febrero de 2024 se proyectaban sobre una nueva licitación que permitiera a la empresa adjudicataria hacer frente a las subidas pactadas. El cambio de giro dado por INGESA hace inviable la aplicación prevista en tanto no se elabore y dote un nuevo expediente de licitación al no estar suficientemente dotada la actual.

Así las cosas, las partes ACUERDAN establecer un periodo transitorio de acuerdo a las siguientes estipulaciones:

PRIMERO: INAPLICACIÓN DE LAS MEJORAS DE CONVENIO.

Se acuerda un periodo transitorio de inaplicación de las mejoras de convenio desde el 01 de enero de 2025 y hasta la nueva adjudicación del contrato de "Servicio de transporte sanitario en Melilla de enfermos a los que el INGESA tenga el deber legal o convencional de trasladar en ambulancia. Número de Expediente P.A. 2020-12-GME".

Estas medidas afectan al personal afectado por dicho contrato, y se compensará de forma inmediata con una paga de recuperación al inicio del nuevo contrato de servicio con INGESA.

SEGUNDO: CALCULO Y APLICACIÓN DE LA PAGA DE RECUPERACIÓN.

Para el calculo de la paga de recuperación se tendrán en cuenta todas las mejoras contenidas en el convenio colectivo para los periodos afectados, por lo cual:

Para este año 2025.

- Subida salarial del 6%.
- Implementación de la cuarta paga extraordinaria.
- Reducción de la jornada de trabajo desde las 1.800 horas al año a las 1.768 horas año.
- Ampliación del número de días de libre disposición de 2 a 4.
- Ampliación del cómputo de la antigüedad de 20 años a 21 años.
- Ampliación del número de días de vacaciones de 31 a 38.

se establece una subida sobre todos los conceptos retributivos generados en 2025 por cada persona trabajadora hasta el inicio del nuevo contrato del 17,44% en base a la siguiente tabla:

Año	Subida Salarios	4ª Paga Extra	% Subida Pagas	Reducción Horas de Jorn. Anual	% Bajada Jornada	Libre Disposición	% Libre Disposición	Años Maximo Antigüedad	% Años Maximo Antigüedad	Vacaciones	% Subida Lineal	%Subida ponderada
2024	1,50%	3	0	1800	0	2	0,00%	20	0	31	1,50%	1,50%
2025	6,00%	4	6,7%	1768	1,81%	4	2,71%	21	0,25%	38	17,44%	17,44%