



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Código de Convenio n.º 9900305), que fue suscrito, con fecha 10 de mayo de 2010, de una parte, por las organizaciones empresariales ANEA, ADEMA, SANITRANS y AGETRANS, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la U.G.T. y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. En representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de junio de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA.

Título preliminar.

Capítulo I.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, las organizaciones empresariales ANEA, ADEMA, SANITRANS, y AGETRANS; por la parte social, la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.) Reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligatorio.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real



Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

En virtud del presente Convenio, la estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio General Estatal del Sector de Transporte Sanitario Terrestre, Aéreo y Marítimo de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos sanitarios. Los contenidos pactados en este nivel tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior, salvo aquellas materias reservadas a este ámbito.

2. Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma.-Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar todas las materias propias del ámbito de negociación de Comunidad Autónoma, salvo aquellas reservadas al ámbito Estatal que se recogerán tal y como se hayan acordado en éste ámbito.

Artículo 4. Cobertura negocial.

Con los convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva territorial en el ámbito del Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 5. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

Artículo 6. Principio de jerarquía.

La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio General en relación con esta materia.



Artículo 7. Principio de seguridad.

Los convenios de ámbito inferior a este estatal que estén en vigor en el momento de la firma del presente, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes intervinientes legitimadas en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de superior ámbito.

Artículo 8. Principio de coherencia.

No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas como reservadas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo 12 de este Convenio General y en el artículo 3.º, 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Principio de territorialidad.

Serán de aplicación los convenios de Comunidad Autónoma, vigentes en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

Artículo 10. Principio de complementariedad.

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este Convenio General respecto de los de ámbito inferior, con sujeción al principio de jerarquía.

Artículo 11. Principio de Igualdad.

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Artículo 12. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera. Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

Condiciones generales de ingreso en las empresas.





Modalidades de contratación del personal.

Períodos de prueba.

Clasificación y grupos profesionales.

Normas mínimas sobre movilidad geográfica.

Régimen disciplinario, respetando lo dispuesto en el artículo 61 de este Convenio.

Normas mínimas en materia de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.

Cláusula de descuelgue.

Subrogación.

Segunda. En la negociación de ámbito Autonómico o, en su caso, provincial serán materias específicas de la negociación colectiva:

El contenido obligacional de los convenios.

Concreción cuantitativa de las percepciones económicas.

Cualesquiera otras materias no reservadas por Convenios de ámbito superior.

Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los Convenios de ámbito superior a los de inferior.

Artículo 13. Reserva material del nivel estatal.

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 12, regla primera, del presente Convenio.

Artículo 14. Ámbito funcional.

El presente Convenio Estatal es de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores/as del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

Artículo 15. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas y trabajadores/as incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo





precedente y el artículo 4 del presente Convenio.

Se excluye del ámbito del presente Convenio los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 16. Ámbito territorial.

Este Convenio Estatal será de aplicación en todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Ámbito material.

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

2. Comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el artículo 12 del presente Convenio, con la excepción de lo dicho sobre convenios colectivos específicos en los artículos correspondientes.

Artículo 18. Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2011, salvo en los aspectos normativos cuyos efectos se desplegarán sólo a partir de su publicación y en aquellas materias en las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su firma, sin perjuicio de que los atrasos que se generen se deberán abonar en el plazo máximo de quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 19. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligatorio, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 20. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a o



grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen en este Convenio, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas, por tanto se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

Sin embargo, en las condiciones específicas con la calificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional, se estará a lo que este convenio dispone.

Artículo 21. Vinculación a la totalidad.

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

2. En los Convenios Colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en este Convenio se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

Artículo 22. Absorción y compensación:

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, las condiciones económicas y de cualquier índole contempladas en el presente convenio tienen la condición de mínimas; por lo tanto los convenios autonómicos, provinciales y de empresa, en su caso, sólo podrán mejorar lo establecido en este valorado en su conjunto y computo anual, pero al mismo tiempo las subidas salariales de aplicación en los mismos serán las que se pacten en su ámbito quedando absorbidas las mejoras de este convenio por las que en ellos se acuerden.

Artículo 23. Comisión Mixta Paritaria.

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

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los sindicatos y seis de los empresarios, nombrándose un secretario/a 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, por lo menos, cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

Tanto los Vocales, como 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.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualesquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses.

Cuando la Comisión mixta no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de la totalidad de los votos que le corresponden en función de su representación y proporcionalidad como organización a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- 1.ª) La interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
- 2.ª) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes





están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.

3.ª) Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

4.ª) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

5.ª) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores esta Comisión será la encargada de emitir el informe previo para proceder a la extensión de los Convenios Colectivos.

6.ª) Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

7.ª) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

El domicilio de la Comisión queda constituido, a todos los efectos, en cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes.

Título primero. De la relación laboral.

Capítulo I. Condiciones de ingreso.

Artículo 24. Condiciones Generales de ingreso del personal.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo general y los modos de contratación previstos en la Ley.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de



acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Artículo 25. Período de prueba.

Así, todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico: 6 meses.

Personal administrativo y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

Siendo nulo el pacto que establezca un periodo de prueba, cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, en el mismo o similar puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, sin solución de continuidad entre los distintos contratos.

Artículo 26. Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o termino máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Será de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

A) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio colectivo General se refiere a relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador/a.

B) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones





retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo General y en aquellos convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

C) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 27. Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

A) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:





1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envió de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al



producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

F) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante

G) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

H) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de de la plantilla.

I) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismo requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nomina.

J) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

Capítulo II. Tipos de contratos de trabajo.

Artículo 28. Contratos formativos.



En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo:

A) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores/as que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a los anteriores, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

A.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

A.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por periodos de seis meses dicha duración sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años

A.3) El salario del personal contratado bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 % del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 75 % del establecido en éste Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y el 75 % del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85 % de este convenio en el segundo, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

A.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro de los grupos profesionales definidos en el artículo 32 del Convenio siempre que se cumplan con los requisitos formativos del apartado a) de este artículo, excluyéndose, en todo caso, el auxiliar administrativo/a, el aspirante administrativo/a, el personal de atención telefónica y el ordenanza. El periodo de prueba para estos contratos será de 6 meses, y una vez finalizado este plazo, si fuera renovado, no tendrá periodo de prueba.

B) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.



B.1) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores/as a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

B.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 % de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo General, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que se posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

B.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador/a un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador/a continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio colectivo.

El trabajador/a podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

B.4) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser inferior al 85 % de la jornada máxima prevista en Convenio colectivo, y no podrá ser inferior al 85 % de los conceptos salariales de este convenio, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios, que en ningún caso superará los dos años de duración.

Las empresas se comprometen a que, al menos, el 25 % del personal contratado en esta modalidad pasarán a ser indefinidos.

Artículo 29. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta



para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador/a, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador/a así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada ordinaria y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

En el caso que la empresa y el trabajador/a pacten hacer horas complementarias en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto habrá de fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15 % de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

Artículo 30. Contratos de duración determinada.

1. Quienes que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo.

No es de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

2. Contratos de duración determinada:

A) El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

A.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse



los citados doce meses como límite máximo acumulado.

El personal con contrato eventual percibirá a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

A.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

A.3) En ámbitos negociales inferiores podrán establecerse criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

B) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

B.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

C) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

C.1) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estacionales (campañas de gripe, etc.), refuerzos de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

C.2) Contratos con las administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador/a en la nueva adjudicataria.

C.3) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las administraciones.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 31. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Artículo 32. Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- A) Personal Superior y Técnico.
- B) Personal Administrativo e Informático.
- D) Personal de Explotación.

Artículo 33. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Superior y Técnico.

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido



por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejerce o no funciones directivas.

Diplomado: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Artículo 34. Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.

Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con la titulación correspondiente, realizan los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan



de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 35. Definición del grupo profesional de Control de Explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Técnico en transporte sanitario avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y esta en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares



y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. 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.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 % de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. 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. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero. Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Jefe/a de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Pintor: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Personal de Telecomunicaciones: Comprende esta categoría al personal que, en

las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción, tramitación compatibles con su tarea profesional.

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

Trabajador en formación: Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

Capítulo IV. Organización del trabajo y movilidades.

Artículo 36. Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente. Teniendo en cuenta la posibilidad de la conciliación de la vida familiar y laboral y la situación personal de la plantilla (hijos/as en edad escolar, personas dependientes a su cargo, etc.).

Consecuentemente, y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercerá, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, siempre dentro de la legalidad vigente, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o

festivo, que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, las normas del presente convenio, y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela.

Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Rendimientos productivos.

Las empresas podrán consecuentemente implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores/as que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores/as deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador/a se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose el tipo de actividad que se desarrolla en el sector. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Artículo 38. Movilidad funcional.

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. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/ra, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, 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 esta categoría.

Artículo 39. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar a los

trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que el trabajador pase a ostentar dicha categoría salvo que:

La realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, o

Esté pactado de forma diferente en el Convenio Colectivo de ámbito interior.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Igualmente aquellos trabajadores que realicen funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un periodo inferior a seis meses, la empresa facilitará al trabajador un certificado de empresa donde figure el tiempo de duración y la categoría en la que estuvo ejerciendo la misma.

Artículo 40. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y en todo caso sin superar los seis meses, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, a la representación legal de los trabajadores en la empresa y siempre que no suponga perjuicio en la dignidad del trabajador.

Capítulo V. Promoción laboral y ascensos.

Artículo 41. Ascensos.

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que en cualquier caso deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio General, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

A) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.

B) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema. Igualmente se establecerá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/oposición, la composición del Tribunal



Evaluador.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición, y en la evaluación objetiva las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, edad, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte especial confianza, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Capítulo VI. Conceptos y estructura salarial.

Artículo 42. Conceptos salariales.

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso o presencia computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Se considerará salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.





El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I para el año 2009, siendo la subida del 1,80 %. Para el año 2010, las tablas salariales del año 2009 se incrementarán en un 1,5 % con efectos de 1 de enero de 2010; para el año 2011, las tablas salariales definitivas del año 2010 se incrementarán en un 1,5 % con efectos 1 de enero de 2011.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos económicos del convenio.

Plus Convenio.

Todos los trabajadores percibirán mensualmente un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

Retribución específica del trabajo nocturno y festivos.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo.

Quien que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus convenio que le correspondiera de un 10 %. A estos efectos, el cálculo se realizará sobre el salario base más plus convenio por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.

Festividades navideñas y semana santa.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves o lunes de Pascua en aquellas Comunidades Autónomas en que así esté establecido y viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, las cantidades que figuran en el Anexo de este convenio.

Quienes no trabajen la jornada completa, se les abonará la parte proporcional que les correspondan por las horas trabajadas.

Mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, las empresas podrán modificar las fechas reseñadas adaptándolas a la costumbre del lugar.

Artículo 43. Principio de no discriminación y discapacidad.





La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Sobre discapacidad, se velará en las empresas afectadas por este convenio por el cumplimiento de la reserva del 2 % de plazas a cubrir por discapacitados en las empresas de más de 50 trabajadores.

Artículo 44. Conceptos no salariales.

Dietas.

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

El trabajador percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 16 h) y cenas (20 h a 23 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

Para aplicar el régimen anterior al ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, ha de estar dotado de un comedor con: nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas; para que el trabajador pueda, comer en el ámbito de trabajo.

Se incluye también, en este caso, los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario,





material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados. El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio. 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.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Los valores reseñados en el anexo de este Convenio serán exigibles a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio; no obstante, para los años 2010 y 2011, las cuantías se incrementarán en los mismos términos establecidos para los salarios.

Artículo 45. El salario: su abono y su acreditación.

El salario, salvo que se indique otra cosa por Convenio Colectivo de ámbito inferior o por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por la actividad productiva dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio Colectivo General, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días del mes siguiente.

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/a, individualmente y como justificante del pago realizado.



Dicho recibo que 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/as se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador/a, así como las deducciones que compongan el salario del trabajador/a, 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 46. Estructura del salario.

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, y al trabajo realizado.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus de idiomas y nocturnidad, etc.

De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador/a los percibirá, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal: Serán aquellos complementos que el trabajador/a percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad.

Artículo 47. Antigüedad.

El complemento de antigüedad para trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá por este concepto:

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 %.

Un aumento del 1 % por año de permanencia, a partir del cuarto año.



A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 %.

Respecto del complemento de antigüedad para trabajadores con alta anterior al 1 de enero de 1984, se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes y el derecho se obtendrá en el mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

Artículo 48. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Cuando el trabajador, habiendo pasado de los 60 años, permanezca vinculado a la empresa, percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en anteriores convenios, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año respectivamente, consistente en las cuantías que se reflejan en el anexo.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador/a permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 % de la pensión, siempre que el puesto de trabajo lo sustituyan las empresas simultáneamente a su cese por jubilación por otro trabajador en las condiciones previstas en lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

En el supuesto de haber accedido a la jubilación parcial mediante cualquiera de las posibilidades legales, la percepción de las cantidades reseñadas se reducirá en la proporción en la que se reduzca la jornada.

Artículo 49. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio y más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Estas gratificaciones extraordinarias no podrán ser prorrateadas sin el consentimiento del trabajador.

Artículo 50. Horas de presencia y extraordinarias.

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 21 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$(\text{Sueldo base} + \text{plus convenio} + \text{antigüedad}) \times 14$
1.800 horas

Respecto al valor de las horas extraordinarias, se estará a lo que dispongan los convenios de ámbito inferior, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al de la hora de presencia.

Capítulo VII. Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 51. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana, o la legal que en cada momento exista. La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo mas ochenta horas de presencia en el mismo periodo.

En el supuesto de que la jornada sea partida, sólo podrá haber una interrupción mínima de una hora y máxima de dos horas.

2. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador/a se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones



de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación a los conductores, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el trabajador/a descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente o a lo pactado en los convenios de ámbito inferior.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a 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.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

3. Guardias de 24 horas:

Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores/as realicen un servicio continuado de 24 horas en qué se alternan periodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un periodo de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un periodo de referencia de 12 meses, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso del trabajador a lo largo de la guardia.

A los efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

1) Tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.





2) Se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador/a se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, ágapes en ruta u otras de parecidas.

3) Descanso adecuado: periodos regulares de descanso de los trabajadores/as, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

Artículo 52. Asignación de servicios.

Por obvias razones de seguridad, los conductores/as que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores/as que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

En todo caso se respetará el descanso previsto en el presente Convenio.

Cuadro de horarios y calendario laboral:

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

Artículo 53. Descanso semanal.

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanales consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador/ra, o causas excepcionales, será voluntario para el trabajador/a y se retribuirán con el salario





correspondiente al día incrementado en un 50%, o en caso de acuerdo con el trabajador/a con otro día de descanso suplente, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Dispositivo de localización:

Las empresas podrán ofertar a los trabajadores/as 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:

1. Sólo será aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
2. La aceptación de esta oferta por el trabajador/a 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 el trabajador/a 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 antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado 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 un trabajador/a 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 de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador/a, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador/ra para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/ra regrese a su base.
6. La prestación por parte de un trabajador/ra del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.
7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo



correspondiente (Salario base, plus convenio y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización por cada día la cuantía que para este concepto figura en el anexo de este convenio. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/ra del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, 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, el trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

Artículo 55. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base, más plus convenio, más la antigüedad correspondiente.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los trabajadores/as los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores/as disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Artículo 56. Permisos y licencias.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, y con derecho a remuneración a razón de salario base, plus convenio y antigüedad, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

A) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

B) Un día por matrimonio de familiares hasta 2.º grado incluidos los políticos con la limitación de matrimonios registrados en el Registro civil. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran

que realizar desplazamientos superiores a 300 Km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

C) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, accidente o enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se incrementara un día por cada 300 kilómetros dentro de la península, cuando el desplazamiento se realice fuera de la península se computará por desplazamiento y no por Km, siendo, por tanto, un día para la ida y otro para la vuelta, estos incrementos sólo se efectuarán para las licencias por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento.

D) Un día por traslado de domicilio habitual.

E) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

F) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

G) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

Dos días anuales de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del convenio.

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

Artículo 57. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66 de este Convenio General Estatal, las empresas que tengan a su servicio trabajadores/as 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 de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador/a del carné de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias con o sin retribución.

Capítulo VII. Suspensión y extinción de la relación laboral.

Artículo 58. Excedencias.



Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

A) Por designación o elección a 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 local, provincial o superior.

D) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

E) A un periodo 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial.

F) A un periodo de hasta un año para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo periodo de



excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador/a 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/a pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas para aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año por un periodo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indúbita, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador/a.

En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 59. 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/a 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.

El incumplimiento por parte del trabajador/a 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/a 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/a, 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/a 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/a 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: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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 dieciséis semanas ininterrumpidas, 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/a, 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. La suspensión del contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido tendrá una duración adicional de dos semanas, este periodo adicional igualmente se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 60. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores/as en paro, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador/a cumpla con los requisitos para causar derecho al 100 % de la pensión. Este alargamiento de la vida laboral sólo podrá darse como máximo durante dos años. Para exigir la jubilación obligatoria, la empresa deberá contratar algún trabajador/a en plantilla.
2. Cuando se cumpla los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, las empresas estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador/a 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.

Quienes a edad inferior a 65 años 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, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998.



Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, quienes con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador/a perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación, o en su caso mediante la ampliación del contrato del sustituto parcial.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 61. Clase de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes. Todo ello sin perjuicio de que en los distintos convenios de ámbito autonómico puedan adaptar o incluir otras tipificaciones o sanciones.

Artículo 62. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga





incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores/as, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador/a a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que suponga incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores/as, o produzca daños graves a la empresa.

11. Cualquier otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 63. Faltas graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus

acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.

4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador o trabajadora, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de ese comportamiento sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comportamiento a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.
17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.
18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y / o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de la instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.
25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 64. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc) y a resultados de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores/as.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.



9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador/a de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.
10. La superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.
11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
12. El abuso de autoridad.
13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.
14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, compañeros/as o terceros.
18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.
19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía,



así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos.

20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o mas de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 65. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

A) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

B) La repercusión del hecho en otros trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, sí como, la repercusión social del mismo.



C) La categoría profesional del trabajador/a.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador/a.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores/as, si hubiese.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores/as.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador/a, y si se procede, por la representación de los trabajadores o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. En cualquier caso, el trabajador/a sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ningún trabajador/a podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

Título segundo. De la formación profesional.

Artículo 66. Medidas para el fomento de la Formación Profesional en la Empresa.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia que estará compuesta por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes sindicales.

La firma del presente Convenio Colectivo General comporta la adhesión al Organismo surgido entre (FORCEM) y la Fundación Tripartita para la Formación del empleo.

En el plazo de tres meses desde la firma se llevará a cabo la efectiva constitución de la Comisión de Formación Profesional y Continua así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el sector bajo las siguientes directrices:

Quienes estén afectados por este Convenio Colectivo General 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 BTP por los Ayudantes de conductor camilleros, y en general, para el título de Graduado en ESO, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho:

A) Permisos retribuidos para asistir a exámenes.

B) Disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etcétera, 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/as 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 (conductores, Ayudante de conductores camilleros, y camilleros), 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.

Las Organizaciones Empresariales, Sindicales y Empresas adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario («BOE» número 59, de 9 de marzo de 2004) o su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores/as del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará, de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si los trabajadores/as solicitaran, al amparo del artículo 56, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Las partes acuerdan realizar las gestiones oportunas al amparo del punto 5 y 6 del artículo 10 del Real Decreto 1224/2009 para que tanto la administración del estado como las autonómicas realicen convocatorias específicas que den respuesta a las necesidades del colectivo de trabajadores/as del sector, a fin de que puedan solicitar y conseguir la correspondiente acreditación o certificación, según su experiencia laboral y formación adquirida, de las competencias profesionales recogidas en la cualificación profesional de Técnico en Transporte Sanitario, su certificado de profesionalidad (pte. De publicación) y del título de FP de Técnico en Emergencias Sanitarias.

Instar a la administración estatal o autonómica que desarrollen el Real Decreto 1224/2009 sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral a que garanticen en la estructura de organización y gestión del procedimiento, la presencia de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas según el ámbito territorial de actuación, a tenor de lo dispuesto en dicho Real Decreto en su artículo 21, punto



3, con la finalidad de garantizar la calidad y equidad del mismo.

Los trabajadores/as de alta en las empresas que hayan superado el periodo de prueba establecido en este convenio, a la publicación del presente convenio, no perderán su puesto de trabajo por no tener la cualificación o titulación que puedan exigir en un futuro por las entidades beneficiarias del servicio (Título de TES, Certificado de Profesionalidad, etcétera), acordando hacer las gestiones necesarias ante las administraciones autonómicas y estatales para que nunca puedan exigir en los Pliegos Administrativos y Técnicos cualificaciones profesionales que conlleven despidos del personal en plantilla, siempre que cumplan con lo recogido en el siguiente apartado. Igual garantía tendrán los/as trabajadores/as que acrediten la realización por sus propios medios de esta formación y que por tanto no estarán sujetos a lo estipulado en el siguiente apartado.

Este personal deberá realizar cada año un mínimo de 20 horas de formación, a cargo de la empresa, pero en horario no laboral, y en consecuencia no retribuido, a fin de alcanzar al menos 300 horas, según los contenidos de los diferentes módulos formativos de la cualificación de Técnico en Transporte Sanitario, para poder ir acreditando las competencias profesionales recogidas en su Certificado de Profesionalidad (pte. Publicación).

Las empresas facilitarán la documentación necesaria y los permisos retribuidos para que estos trabajadores/as puedan realizar todo el proceso de acreditación que recoge el Real Decreto 1224/2009 o las disposiciones autonómicas que la desarrollen.

Los trabajadores/as en plantilla que todavía no han superado el periodo de prueba o que se incorpore a partir de la publicación del presente convenio deberán adquirir en un plazo no superior a 8 años, como mínimo la cualificación de Técnico en Transporte Sanitario o en las unidades de competencias que configuran su Certificado de Profesionalidad (SAT0208):

UC0069_1	Mantener preventivamente el vehículo sanitario y controlar la dotación material del mismo.
UC0070_2	Prestar al paciente Soporte Vital Básico y Apoyo al Soporte Vital Avanzado
UC0071_2	Trasladar al paciente al centro sanitario útil
UC0072_2	Aplicar técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis

Los costes de la formación para el personal en plantilla a la hora de publicación del presente convenio y que todavía no ha superado el periodo de prueba que deben cualificarse en TTS, correrá a cargo de las empresas pero se realizará en horario no laboral.

Las empresas facilitarán la documentación necesaria y los permisos retribuidos para que estos trabajadores puedan realizar todo el proceso de acreditación que



recoge el Real Decreto 1224/2009 o las disposiciones autonómicas que la desarrollen.

El Título de F.P. de grado medio, Técnico en Emergencias Sanitarias será, en los próximos 10 años, un referente en la cualificación del personal laboral de las empresas pero no podrá ser exigido, como titulación académica necesaria para trabajar.

No obstante, las personas tituladas en T.E.S. o acreditados debidamente tendrán preferencia a partir del 1 de enero de 2011 en acceder a los puestos vacantes en las plantillas de las empresas, siempre que cumplan los criterios de admisión de las empresas.

Título tercero. Derechos de representación del personal y sindicales.

Artículo 67.

Se establecen, con carácter general, los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador/a a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o Miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores/as de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, si lo hubiere, o por el trabajador/a del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección el momento de celebración de la Asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.





Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del Orden del Día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores/as de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 56, los trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 68.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal derecho a:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores/as, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.



En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

B) Ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores/as en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores/as de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores/as de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la mismas reclamaciones de trabajadores/as respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.



El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 69.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del Sindicato.

Artículo 70. Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical.





Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de la plantilla, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus compañeros/as, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Título cuarto. Salud y prevención de riesgos laborales.

Artículo 71. Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

Quienes estén afectados por el presente Convenio Colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

En especial, el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, disposiciones mínimas de salud y seguridad en los centros de trabajo.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud del personal.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán





encaminados a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas afectadas.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores/as así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de la plantilla, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

La representación legal de los trabajadores/as en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria.

Modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por



riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as	1 Delegado/a de Prevención
De 50 a 100 trabajadores/as	2 Delegados/as de Prevención
De 101 a 500 trabajadores/as	3 Delegados/as de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores/as	4 Delegados/as de Prevención

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los Delegados/as de Personal.

Finalmente, el empresario/a viene obligado/a a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores/as si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores/as.



Las organizaciones signatarias de éste Convenio podrán dotarse de los instrumentos necesarios para dar cumplimiento al punto 3.1 del Objetivo Tres de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en concreto el establecimiento de órganos específicos para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario, a tal fin las partes acuerdan la constitución de un Órgano Paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en los siguientes términos:

1. Declaración y objetivos.

Las partes firmantes realizarán el desarrollo y aplicación de la legislación vigente en Prevención de Riesgos Laborales. Las partes signatarias consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las partes manifiestan tener como objetivo favorecer una mayor implicación de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes, en la gestión preventiva, a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud, y de los riesgos profesionales existentes en el Sector.

2. Órgano Paritario sectorial estatal.

1. El Órgano Paritario sectorial para la promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo entre los trabajadores y empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias, es un instrumento de carácter estatal, constituido al amparo de lo establecido en el art. 70 de éste Convenio Colectivo.

2. El ámbito de actuación de este órgano será el establecido en el artículo 15 de este Convenio.

3. Funciones.

Las funciones del Órgano Paritario estatal son las siguientes:

A) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores/as en esta materia.

B) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.



C) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para los trabajadores/as del Sector.

D) Elaboración de una memoria anual.

E) Análisis anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

F) Seguimiento de la siniestralidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

G) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores/as que carezcan de representación de los trabajadores/as. Estas funciones podrán ser delegadas en las comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de:

Los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

H) Desarrollo de metodología adecuada para la autoevaluación en aquellas empresas en que sea posible según la legislación.

4. Sede.

La sede del Órgano Paritario para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Sector será la de la Comisión Paritaria del convenio.

5. Composición.

1. El Órgano Paritario está compuesto por doce miembros, seis representantes empresariales y seis de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo.

2. El Órgano Paritario estará asistido por un Secretario que será elegido de entre sus miembros, al igual que el Presidente.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

4. El tiempo que se invierta para las actividades de este órgano será a cargo de las empresas para aquellos miembros que sean trabajadores del sector.

6. Nombramientos.

1. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan.



2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, salvo que se aplique lo recogido en el artículo 7.b).

7. Ceses.

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:

A) Cumplimiento de su mandato.

B) Renuncia o Libre revocación efectuada por la organización que le designó.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará al Órgano, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

8. Reuniones.

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de sus partes o cuando así lo estime el Presidente.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del Órgano Paritario requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del Órgano Paritario tendrán carácter reservado.

9. Financiación.

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:



A) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.

B) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

C) De los remanentes que decidan los órganos de gobierno de las Asociaciones Patronales.

10. Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

El Órgano Paritario desarrollará las actividades que acuerde en su seno, encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales, con la colaboración de las comisiones paritarias establecidas en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia del Sector.

11. Organización y control de visitas a las empresas.

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a las empresas o centros de trabajo, cuyas plantillas se situé entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores, que deberá concretarse en las distintas comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, de conformidad con el calendario que estos decidan y de acuerdo con lo señalado en este artículo.

2. Las visitas se realizarán, previo acuerdo de las comisiones paritarias señaladas en el párrafo anterior, siendo igualmente necesario el consentimiento de la empresa afectada.

12. Información Sectorial.

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el Órgano Paritario estatal en materia de Salud y Seguridad en el Sector, desarrollará una actividad de información en los términos siguientes:

A) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.





B) Incidir en las actividades subsectoriales y en los trabajos que puedan ser de alto riesgo.

C) Elaboración de un programa de estadísticas para el Sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.

D) Actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

Título quinto. Otras mejoras.

Artículo 72. Seguros.

Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 35.000,00 euros.

Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra o su cónyuge superviviente, descendiente o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

No obstante, los importe citados en este artículo para el seguro colectivo de accidentes, sólo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de éste convenio en el «Boletín Oficial del Estado», continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el artículo 71 del convenio colectivo estatal publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de noviembre de 2007. Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Seguro de responsabilidad civil.





Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de 30 días a partir de la firma del presente convenio con una entidad aseguradora reconocida. Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitara a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 73. Incapacidad temporal.

La empresa abonará el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementando por la antigüedad más plus convenio, en las siguientes condiciones:

- A) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- B) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- C) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.
- D) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100 % de las cantidades reseñadas desde el primer día.
- E) En todos los casos de IT de los trabajadores/as, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias.

Artículo 74. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- A) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- B) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- C) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- D) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.





Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor/a deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Quienes contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor/a y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir éste riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador/a derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, el trabajador/a podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carnet.

Artículo 75. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores/as por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, dando copia al trabajador interesado.

Artículo 76. Uniformidad.

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador/a.

Artículo 77. Planes de Igualdad.

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar un plan de igualdad en cada una de las empresas que tengan más de 250 trabajadores/as. Asimismo, las empresas que tengan menos de 250 estarán obligadas a integrar un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y



promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se acuerda el compromiso de que estos planes y medidas estarán elaborados, y serán de aplicación en todas las empresas del sector en el plazo máximo de un año desde la firma del presente convenio.

Disposición transitoria primera.

Los Convenios de ámbito inferior mantendrán durante su vigencia estipulada y salvo acuerdo en contrario adoptado por las mismas partes que intervinieron en su negociación, su contenido íntegro, sin que la entrada en vigor del presente afecte. Concluida su vigencia, la negociación del nuevo convenio deberá someterse necesariamente a lo prevenido en este Convenio Estatal, en las materias enunciadas en el artículo 12 referente a materias reservadas a este ámbito.

Disposición transitoria segunda.

En la medida de lo posible, los convenios provinciales vigentes se intentarán integrar en convenios de ámbito autonómico.

Disposición transitoria tercera.

En aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en que, por razón de las diversas actividades desarrolladas por las empresas, además del transporte sanitario, se hayan definido otros grupos y categorías profesionales al margen de las propias o específicas de la actividad, mantendrán su vigencia y, en todo caso, su actualización será objeto de la específica negociación colectiva en el propio ámbito y para tales actividades diferenciadas, exclusivamente.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo Estatal se comprometen dentro del primer año de vigencia a impulsar la constitución de las Comisiones Negociadoras para ámbitos inferiores.

Disposición transitoria cuarta. Revisión salarial para los años 2010 y 2011.

En el mes de febrero de los años 2011 y 2012 se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio con el objeto de una vez conocido el IPC real de cada uno de los años de vigencia de este Convenio sometidos a revisión (2010-2011) proceder a la actualización, en su caso, del exceso producido sobre el 1 % de incremento, abonándose la diferencia entre el 1 % y el IPC real correspondiente con efectos 1 de enero de cada uno de los años sometidos a revisión.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

**Disposición transitoria quinta.**

Las Asociaciones firmantes del presente Convenio Colectivo en proporción a su propia representatividad, dotarán a la parte social de 24.000 euros anuales, a partir de éste año y durante la vigencia de este convenio con el fin de facilitar la difusión del mismo a nivel Nacional y el funcionamiento y desarrollo de las distintas comisiones recogidas en este convenio, cuya cantidad se repartirá entre los sindicatos firmantes por partes iguales, cantidad que se hará entrega una vez publicado el convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» y en los meses de enero de cada año posterior.

Disposición final única. Cláusula de descuelgue.

Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en Convenios Colectivos del sector, sea cual sea su ámbito de aplicación, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poderse acogerse al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a más tardar, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente, a la Comisión Paritaria del referido Convenio así como a la representación de los trabajadores/as en la empresa si existiere.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

- Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.
- En las empresas de más de 50 trabajadores/as, Informe de Auditoría Externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del sector deberán estudiar cuantas solicitudes de descuelgue les sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

- Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe, deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.
- En el supuesto que se requieran por parte de la Comisión Paritaria certificados registrales, informes de Censores Jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste será sufragado

por la empresa peticionaria.

- Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que la pudieren asesorar están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

Las Comisiones Paritarias deberán emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje, que en el término máximo de 45 días dictará un Laudo.

Tanto la Resolución de la solicitud, por parte de las Comisiones Paritarias como el Laudo Arbitral no podrán ser objeto de recurso alguno por parte de la empresa solicitante y tanto la resolución estimatoria como el citado Laudo Arbitral serán desde su notificación plenamente ejecutivos.

Anexo tablas salariales año 2009.

Tablas Salariales definitivas del año 2009 con incremento del 1,80 %.

Convenio Colectivo Estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
TTS Conductor	865,09	115,62	980,71
TTS Ayudante-Conductor-Camillero	753,70	97,98	851,68
TTS Camillero	708,56	90,46	799,03
Jefe de Equipo	874,43	87,43	961,86
Jefe de Tráfico	957,35	95,71	1.053,06
Oficial 1.ª Admtvo.	934,73	93,47	1.028,20
Aux. Administrativo	810,04	79,14	889,18
Ayudante Mecánico	753,79	75,36	829,16
Mecánico	854,84	85,48	940,32
Chapista	821,64	82,17	903,81
Pintor	821,64	82,17	903,81
Jefe de Taller	915,53	91,51	1.007,04
Telefonista	799,04	79,87	878,91
Médico	1.567,94	156,78	1.724,72
ATS	1.175,95	117,55	1.293,50
Director de Área	1.434,00	143,39	1.577,39
Director	1.583,04	158,27	1.741,31

Dietas año 2009.

Comida	10,23
Cena	10,23
Pernoctación y desayuno	13,90
Dieta completa	34,36

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Con 10 años de servicio en la empresa	6,18 euros por paga
Con 15 años de servicio en la empresa	19,70 euros por paga
Con 20 años de servicio en la empresa	23,08 euros por paga
Con 25 años de servicio o más en la empresa	27,02 euros por paga

Festividades año 2009.

Festividades navideñas	29,79
Festividad de semana santa	29,79
Plus localización año 2009	33,08

Anexo tablas salariales año 2010.

Tablas Salariales provisionales para el año 2010 con incremento del 1,5 %.

Convenio Colectivo Estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total
TTS Conductor	878,06	117,35	995,41
TTS Ayudante-Conductor-Camillero	765,00	99,44	864,44
TTS Camillero	719,18	91,81	810,99
Jefe de Equipo	887,54	88,74	976,28
Jefe de Tráfico	974,58	97,14	1.071,72
Oficial 1.ª Admtvo.	948,75	94,87	1.043,62
Aux. Administrativo	822,19	80,32	902,51
Ayudante Mecánico	765,09	76,49	841,58
Mecánico	867,66	86,76	954,42
Chapista	833,96	83,40	917,36
Pintor	833,96	83,40	917,36
Jefe de Taller	929,26	92,88	1.022,14



Telefonista	811,02	81,06	892,08
Médico	1.591,45	159,13	1.750,58
ATS	1.193,58	119,31	1.312,89
Director de Área	1.455,51	145,54	1.601,05
Director	1.606,78	160,62	1.767,40

Dietas año 2010.

Comida	10,38
Cena	10,38
Pernoctación y desayuno	14,10
Dieta completa	34,87

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Con 10 años de servicio en la empresa	6,27 euros por paga
Con 15 años de servicio en la empresa	19,99 euros por paga
Con 20 años de servicio en la empresa	23,42 euros por paga
Con 25 años de servicio o más en la empresa	27,42 euros por paga

Festividades año 2010.

Festividades navideñas	30,23
Festividad de semana santa	30,23
Plus localización año 2009	33,57