



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AMBULANCIAS M. QUEVEDO, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa AMBULANCIAS M. QUEVEDO, S.L., para los años 2012- 2014, Código Convenio 04100092012012, suscrito con fecha 8 de mayo de 2012 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

ACUERDA:

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 11 de junio de 2012.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMBULANCIAS M QUEVEDO S.L. PARA LOS AÑOS 2012 a 2014

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo es fruto del consenso entre AMBULANCIAS M. QUEVEDO S.L. (en lo sucesivo, AMBULANCIAS M. QUEVEDO) y la representación legal de los Trabajadores quienes, conscientes de la difícil situación por la que atraviesa la Compañía y en aras a evitar la adopción de medidas de reestructuración que pudieran afectar de manera directa al nivel de empleo, han negociado de buena fe un Convenio de Empresa que permitirá aumentar la productividad y eficiencia de la Empresa, mejorando su competitividad en el mercado para intentar garantizar su viabilidad en un mercado cada vez más exigente. Para ello, las partes han negociado un texto convencional que sin perder de vista la regulación autonómica del sector, se ajuste mejor a las necesidades productivas y organizativas de AMBULANCIAS M. QUEVEDO, intentando la minoración en la menor medida posible de los derechos de los





trabajador/as.

En este sentido, ambas partes son absolutamente conscientes de la necesidad de mejorar la distribución del tiempo de trabajo y mejorar la productividad y eficiencia de la Empresa, lo cual exige evitar la existencia de tiempos muertos y/o improductivos a través del establecimiento de una jornada irregular o flexible de la jornada anual, que permanece inalterada, de conformidad con la nueva redacción del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la imposibilidad de revisar los salarios en el presente ejercicio, sin perjuicio del establecimiento de la Bolsa de Productividad para este ejercicio 2012 y que podría suponer un incremento de las retribuciones de los trabajador/as en caso de la buena marcha del negocio, una racionalización de los complementos salariales y un control más exhaustivo de los procesos de incapacidad de larga duración.

Del mismo modo, las partes son conscientes de que el complemento de antigüedad no goza de una finalidad retributiva adecuada generando, incluso, distorsiones organizativas en detrimento de aquellos trabajadores/as con mayor antigüedad, por lo que se acuerda su supresión definitiva pero respetando la antigüedad adquirida por los trabajador/as hasta la fecha de suscripción del Convenio, cantidad que se percibirá como un complemento personal, en función de la individualidad de cada trabajador/a, contribuyéndose de este modo, además, a una equitativa distribución de las horas de presencia entre los trabajadores/as, sin distinción.

Sistema de instalación: Apoyos metálicos galvanizados

PRESUPUESTO TOTAL EN EUROS: 45.000,00.-

Esta autorización se entiende otorgada, sin perjuicio de las autorizaciones que corresponden a otros Organismos, de terceros y dejando a salvo el derecho de propiedad.

Antes de la autorización de puesta en servicio de la instalación, ésta deberá ser cedida a una Empresa distribuidora.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de UN MES, ante el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo según lo dispuesto en el art. 114 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA D.T. 4ª Decreto 149/2012, de 5 de Junio (BOJA N° 115, de 13/06/2012) Adriana Valverde Tamayo.

Ambas partes confían en que la firma del presente Acuerdo contribuya a superar la difícil coyuntura económica actual con el menor impacto sobre el empleo y





condiciones laborales de los trabajador/as de AMBULANCIAS M. QUEVEDO.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a la empresa AMBULANCIAS M. QUEVEDO, dedicada al transporte sanitario de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, así como a todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en AMBULANCIAS M. QUEVEDO, 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, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 28 de marzo).

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales descritas en el artículo 1 que se realicen dentro del ámbito de la provincia de Almería.

Artículo 3. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2012 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 4. Denuncia del Convenio

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio mediante comunicación escrita a la otra parte con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. En caso de no producirse la denuncia, el presente

Convenio se prorrogará automáticamente año a año, pudiendo denunciarse por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación de tres meses antes de la fecha de vencimiento de cada una de las prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio, se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Estará compuesta por 6 vocales, tres de ellos representantes de los Trabajadores y tres representantes de AMBULANCIAS M. QUEVEDO, nombrándose un Secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión. Los





componentes serán elegidos por cada una de las partes.

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

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

La Comisión paritaria, se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de diez días hábiles de antelación, señalando día y hora de la sesión y remitiendo el orden del día para la misma. 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.

La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito de una de las partes dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión planteada. Sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los reunidos.

Cuando en el seno de la Comisión existan discrepancias, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación con carácter previo a la vía jurisdiccional.

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

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad y Principio de Conversión Contractual

En el caso de declararse nula o contraria a la Ley cualquiera de las cláusulas y condiciones del presente Convenio, las Partes se comprometen a sustituirla por otra en los términos más parecidos posibles y legalmente aceptables. Asimismo, las partes convienen que la nulidad de cualquier estipulación del presente Pacto no afectará a la validez de las restantes estipulaciones del mismo, que se mantendrán en vigor surtiendo plenos efectos. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación siempre y cuando la nulidad de una estipulación del presente Convenio y/o su sustitución por otra legalmente aceptable no perjudique las ventajas o incrementen las obligaciones de la otra parte de manera significativa, en cuyo caso, las partes acuerdan la posibilidad de modificar otras cláusulas del Convenio no declaradas nulas o contrarias a Ley.

Capítulo II. Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 7. Jornada Laboral Ordinaria



**A) Jornada laboral:**

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el 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.

Tiempo de presencia: Es aquel en el que el trabajador/a se encuentre a 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.

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de 40 horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computarán 164 horas mensuales de trabajo efectivo durante todos los meses, excepto Febrero que serán 160 horas mensuales, más ochenta horas de presencia en el mismo periodo. Los días festivos en los que el trabajador/a desarrolle su actividad laboral, se compensarán con días de descanso si supera el cómputo de horas mensuales antes indicadas.

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.

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

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. Dichos turnos serán rotativos o fijos.

Especialidad a la denominada Jornada de Urgencias: Dadas las características del sector, el cómputo de jornada en los servicios de urgencias podrá ser diferente, sin que ésta pueda nunca exceder del máximo establecido y siempre que quede reflejada la voluntariedad del trabajador/a. Los cuadrantes correspondientes a esta jornada, deberán ser consensuados entre los representantes de los Trabajadores y la empresa, para que se garanticen el descanso legalmente establecido.

Todo lo pactado en el presente apartado se entiende sin perjuicio de la distribución irregular o flexible de la jornada pactada en el apartado B) siguiente.





B) Jornada irregular:

De conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 720 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador/a del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos legales. De este modo, puede reducirse o ampliarse la jornada diaria habitual, sin que pueda reducirse la jornada diaria por debajo de 5 horas.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

C) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a, se retribuirán además de con el salario correspondiente, con el equivalente de un día y medio, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

D) Dispositivo de localización:

La Empresa podrá 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 los trabajadores que por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que 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 suijan.

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 computo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador/a, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizara desde el momento en que se llame al trabajador/a para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/a regrese a la base.

6. La prestación por parte de un trabajador/a 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 Complemento Ad Personam) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización para el año 2012 la cuantía indicada en la tabla salarial recogida en el Anexo H.

8. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/ a del dispositivo de localización.

9. 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 8. Horas de Presencia

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 7 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 (RCL 1995, 2650).

Las partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

(Sueldo base + Plus convenio) x 14 / 1.800 horas.

Artículo 9. Horas Extraordinarias

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa, salvo descanso compensatorio que será de igual tiempo al exceso de trabajo realizado.

Artículo 10. Vacaciones

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo a los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con los trabajadores/as los correspondientes turnos, fraccionándose el disfrute de las vacaciones en dos períodos de quince días (80 horas) y dieciséis días (84 horas), que serán disfrutadas en las estaciones de verano e invierno respectivamente.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.
Artículo 11. 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. Artículo 12. 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/a 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/a 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.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 13. Salario

El salario que recibirá el trabajador/a estará compuesto por los siguientes conceptos:

SALARIO BASE + PLUS CONVENIO + /COMPLEMENTO AD PERSONAM + BOLSA PRODUCTIVIDAD

Para el año 2012 el importe del Salario base será el que figura en el Anexo I del presente Convenio.

A partir del año 2013, se procederá a la revisión salarial del Salario base en función de la evolución del contrato con la Administración Pública.

La regularización salarial se llevará a cabo en la nómina del mes en que se facture el nuevo precio del contrato con la Administración Pública.

Artículo 14. Complemento “Ad Personam” Transitorio

Este complemento, de naturaleza salarial, no revisable ni compensable ni absorbible, sustituye al anterior Complemento de Antigüedad percibido hasta la fecha, de forma que el trabajador/a que a fecha 1 de mayo de 2012 venía percibiendo el Complemento de Antigüedad consolidará como complemento “Ad Personam” la cuantía que por tal concepto se venía percibiendo, sin que se devengue en lo sucesivo cantidad alguna por dicho concepto de Antigüedad.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, pagaderas en la primera quincena de los meses de abril y septiembre de cada año.

En el ejercicio 2012 se mantendrá el pago de ía primera paga extraordinaria en la primera quincena del mes de julio. La segunda paga extraordinaria se abonará en





1a primera quincena del mes de octubre de 2012. A partir del 2013 se abonarán en la forma prevista en el párrafo anterior.

El importe de dichas pagas extraordinarias se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Paga = Salario Base + Plus Convenio + Complemento Ad Personam.

Los trabajadores/as que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Artículo 16. Dietas

Cuando el trabajador/a, por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas, consistente en las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

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.

Cuando no se esté en ruta, en la jornada en que se realicen 8 horas de trabajo efectivo más cuatro horas de presencia deberá facilitarse una hora para comer, en horario razonable, o en caso contrario abonar la dieta correspondiente.

Artículo 17. Plus Convenio

Todos los trabajadores/as percibirán mensualmente un Plus Convenio, denominado anteriormente Plus ambulanciero, en las cuantías reflejadas en la tabla salarial anexa, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

Artículo 18. Retribución Específica del Trabajo Nocturno

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 a partir del día 1 de enero de 2006 la remuneración específica que se determina en este artículo. El trabajador 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 por 100.

Artículo 19. Festividades Navideñas



Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

Artículo 20. Festividades de Semana Santa

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días de jueves y viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

Artículo 21. Bolsa de Productividad

Cada trabajador/a podrá percibir una cuantía determinada en concepto de “Bolsa de Productividad”, en función de la valoración individual que obtenga conforme al procedimiento de cálculo de la citada Bolsa de Productividad, en el cual se valorarán los siguientes aspectos de la valoración individual del desempeño que se efectúa a cada trabajador/a al final del ejercicio:

• Calendario de asistencia:	hasta 30 puntos
• Incidencias:	hasta 50 puntos
• Formación:	hasta 20 puntos

La cuantía total a repartir entre los trabajadores/as será equivalente a la que resulte de descontar al resultado positivo del ejercicio (beneficios) un 6%. De este modo, se repartirá entre los trabajador/as, en función de la puntuación individualizada que obtengan conforme al sistema de funcionamiento de la Bolsa de Productividad, la cuantía que exceda del 6% del beneficio del ejercicio.

El modo de cálculo de la Bolsa de Productividad será comunicado por la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores a los trabajadores/as.

La cuantía a percibir por la Bolsa de Productividad se fraccionará en dos pagos:

- El primero de ellos se abonará, como anticipo de la liquidación final, en el mes de diciembre del ejercicio en curso.
- El segundo de ellos se abonará, como liquidación final una vez conocido el resultado del ejercicio, en el mes de julio del ejercicio siguiente al del devengo. En caso de que el resultado (beneficio) del ejercicio se viera finalmente modificado, se procederá a la regularización en este pago o, en su caso, en la liquidación de haberes de aquellos Trabajadores que causen baja en la empresa antes del siguiente pago de la Bolsa de Productividad.



El sistema de la Bolsa de Productividad comenzará su vigencia en el presente ejercicio 2012. Artículo 22. Cláusula de descuelgue.

En cuanto al procedimiento de descuelgue respecto de las condiciones establecidas en el presente Convenio se estará a la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 23. Clasificación Profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo 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.

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.
- c) Personal de Explotación.

A) 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, etc., 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 ejercite o no funciones directivas.

Diplomado/a: 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.

B) Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

B.I. 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 trabajador/a 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.

Personal de atención telefónica: Comprende esta categoría al personal que, en las



distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas 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, compatibles con su tarea profesional.

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.

B.2. 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.

C) 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 trabajador/a/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor/a, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor/a: Es el trabajador/a/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/a de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 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/a 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/a de taller, en su caso.

Pintor/a: 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/a de taller, en su caso.

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/a/a 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.

Artículo 23.bis. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores/as 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/a/a, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que el trabajador/a/a pase a ostentar dicha categoría salvo que:

La realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de un trabajador/a/a 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/as que realicen funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a/a, por un periodo inferior a seis meses, la empresa facilitará al trabajador/a/a un certificado de empresa donde figure el tiempo de



duración y la categoría en la que estuvo ejerciendo la misma.

Artículo 23.ter. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador/a/a 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/as en la empresa y siempre que no suponga peí juicio en la dignidad del trabajador/a/a.

Artículo 24. Vacantes

Las empresas fomentarán ia promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan.

Artículo 25. Salud Laboral, Prevención del Acoso en el Trabajo y Protección del Medio Ambiente.

En estas materias resultará de aplicación lo dispuesto en los artículos 30 a 32 del Convenio autonómico para las Empresas y Trabajadores/as de Transportes de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.

Capítulo V. Permisos y Licencias

Artículo 26. Permisos y Licencias

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

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros y fracción de distancia, desde el centro de trabajo a la localidad de destino, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementaría un día por cada 300 kilómetros y fracción de distancia, desde el

centro de trabajo a la localidad de destino, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

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.

h) Cuatro días de libre disposición para el trabajador/a por cada año de vigencia del convenio. Los días de libre disposición serán retribuidos una vez que se sobrepase la jornada mensual de trabajo efectivo establecida (164 horas). No se concederán los días de libre disposición en fines de semana ni festivos.

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

Capítulo VI. Seguros y Contingencias

Artículo 27. Seguros

1. Seguro colectivo de accidentes.

Se estará a las estipulaciones del Servicio Andaluz de Salud, o en su defecto, las empresas que 110 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	18.000 €
Muerte por Accidente	18.000 €

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a/a y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes 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/a/a o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que un trabajador/a/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/a/a fallecido/a y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

No obstante, los importe citados en éste 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 de la Junta de Andalucía, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el art. 34 del convenio colectivo autonómico publicado en el BOJA de 23 de mayo del 2006. Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

2. 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 facilitará a los Trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 28. 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.

Artículo 29. Jubilación, Privación del Permiso de Conducir, Multas y Sanciones, Uniformidad y Formación.

En estas materias serán de aplicación los artículos 36 a 40 del Convenio autonómico para las Empresas y Trabajadores/as de Transportes de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.

Artículo 30. Excedencias



En esta materia serán de aplicación el artículo 41 del Convenio autonómico para las Empresas y Trabajadores/as de Transportes de Enfermos y Accidentados en Ambulancia y la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 31. Acumulación de Horas Sindicales

Se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de los representantes de los trabajadores de la Empresa.

Igualmente, se podrán crear bolsas para acumular las horas sindicales trimestralmente, y dicho crédito podrá ser distribuido entre los miembros del comité de empresa o la estructura de mando de la sección sindical constituida (delegado sindical) según se considere de acuerdo con los reglamentos internos del sindicato al que pertenezcan, nombrándose para su gestión a uno de los representantes sindicales que la constituya, con el consentimiento expreso de cada uno de los delegados de personal y delegados sindicales.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales y podrán disponer de un delegado de sección sindical con las mismas garantías y términos que los expresados en la LOLS para los delegados de personal, sin derecho a horas sindicales.

Artículo 32. Reuniones en los Centros de Trabajo

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación, se podrá disponer de espacio en el centro de trabajo para realizar las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Asambleas informativas a los trabajadores/as del Centro de Trabajo.

Artículo 33. Tablón de Anuncios

En los Centros de Trabajo, preferentemente en sitio no accesible al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer las informaciones sindicales de las Organizaciones Sindicales firmantes.

Artículo 34. Cuota Sindical

La empresa, estará obligada a hacer el descuento de la cuota sindical y a ingresarlo en la cuenta que le facilite la Organización Sindical a aquellos trabajadores que se lo demanden por escrito.

Capítulo VIII. Procedimiento Sancionador

Artículo 35. Faltas y Sanciones





Las faltas cometidas por los trabajadores/as 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.

A) 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, 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, 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.

B) 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/a 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/a, 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 eso comporte sanción o penalización para la empresa.
7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a, 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 comporte 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/a 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 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 máquinas, 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, 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.

C) 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 resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios Trabajadores.
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 o subordinados, 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/a o trabajador/aa 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/a 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 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 más 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.

D) 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, 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/a 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, 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.

7. Una vez concluido el expediente sancionados 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Entrada en vigor del régimen salarial.

La regulación contenida en el Capítulo III del presente Convenio comenzará su vigencia con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012, respetándose por expreso acuerdo entre las partes las retribuciones ya abonadas hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

A N E X O

Tablas salariales para el año 2012

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
------------------	---------------------	-------------------	--------------



TTSCONDUCTOR	1134,13	151,60	1285,73
AYTE. CAMILLERO	988,10	128,47	1116,57
CAMILLERO	928,94	118,62	1047,57
JEFE/A DE EQUIPO	1146,39	114,63	1261,02
JEFE/A DE TRÁFICO	1255,09	125,49	1380,57
OFIC. 1.º ADMTVO.	1225,44	122,55	1348,00
AUX. ADMTVO.	1037,71	103,77	1141,47
AYTE. MECÁNICO/A	988,25	98,81	1087,05
MECÁNICO/A	1120,72	112,08	1232,80
CHAPISTA	1077,19	107,73	1184,93
PINTOR/A	1077,19	107,73	1184,93
JEFE/A DE TALLER	1200,27	120,00	1320,27
TELEFONISTA	1047,57	104,72	1152,28
MÉDICO	2055,56	205,56	2261,12
ATS	1541,68	154,13	1695,81
DIRECTOR/A DE ÁREA	1879,99	187,99	2067,98
DIRECTOR/A	2075,36	207,52	2282,89

ANEXO II

Artículo 7. D) Dispositivo de localización. 42,681 € por día, para el año 2012.

Artículo 16. Dietas año 2012.

Comida	14,709 €
Cena	14,709 €
Pernocta y desayuno	20,003 €
Suma de los tres conceptos	49,421 €

Artículos 19 y 20. Festividades navideñas y de Semana Santa. 39,704 6 por día, para el año 2012

Artículo 29. Jubilación.

Sesenta años	4.257,294 €
Sesenta y uno años	3.636,480 €
Sesenta y dos años	3.104,278 €
Sesenta y tres años	1.898,061 €
Sesenta y cuatro años	1.012,651 €



AMBULANCIAS M. QUEVEDO, S.L.

BOP 126, 02 de julio del 2012

Página 30 de 30

