

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 33** *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, suscrito por AMETRA, CC OO y UGT (código número 28012525012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, suscrito por AMETRA, CC OO y UGT el día 8 de agosto de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de diciembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**IV CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, AÑOS 2012-2013-2014**

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

## SECCIÓN 1ª

## Ámbito de aplicación

**Artículo 1. Ámbito territorial y funcional**

Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo dedicados al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos en la Comunidad de Madrid, aun cuando la sede central de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial.

**Artículo 2. Ámbito personal**

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, cualquiera que sea su categoría, 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.

## SECCIÓN 2ª

Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión

**Artículo 3. Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos al día siguiente de su firma.

Las condiciones económicas recogidas en el mismo, se aplicarán desde el 1 de enero de 2012, a excepción de aquellas que expresamente se diga otra cosa.

La vigencia del presente convenio será de tres años y comprende desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

**Artículo 4. Denuncia del convenio**

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre del año en el que finalice la vigencia del convenio.

Una vez realizada la denuncia del convenio, el plazo máximo para el inicio de las negociaciones será de 60 días, estableciéndose un plazo máximo de 18 meses para las negociaciones que den lugar a un nuevo convenio colectivo.

Finalizada la vigencia temporal del convenio colectivo y habiéndose producido la denuncia, se mantendrá la vigencia del todo el articulado del mismo tanto en su contenido normativo como obligatorio hasta que sea sustituido por otro.

Si una vez agotado el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, la comisión negociadora no llegara a un acuerdo, las partes se someterán, si procediese, al sistema de mediación establecido en el ASEC en cada momento.

De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente, por períodos anuales incrementando todos los conceptos salariales con el IPC real del año anterior en el supuesto de que el IPC referido anteriormente resultase negativo no se aplicará incremento alguno ni reducción.

## SECCIÓN 3ª

Prelación de normas: compensación, absorción, vinculación a la totalidad

**Artículo 5. Prelación de normas**

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso en aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable, salvo aquellas materias relacionadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores reguladas en Convenios de empresa que prevalecen sobre las del convenio sectorial.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio, se aplicará la normativa laboral vigente.

**Artículo 6. Compensación y absorción**

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este Convenio autonómico.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto en que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará vigente en el resto de sus artículos.

**Artículo 8. Derechos adquiridos y garantía personal**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o convenio considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas, sin perjuicio de las modificaciones que sobre tales condiciones puedan operar de conformidad con lo previsto y establecido en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Sin embargo, en las condiciones específicas relacionadas con la cualificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional dentro de los grupos profesionales, se estará a lo que este Convenio, dispone.

## SECCIÓN 4ª

## Subrogación

**Artículo 9. Subrogación**

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:

- a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores:
  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 siete meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período 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 siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.
  3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete 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 siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete 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 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 sus 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) Los trabajadores 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. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador 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 de los trabajadores indebidamente subrogados.
- 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 los 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 afectados 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/la trabajador/a número de hijos, 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 siete 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/a antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador 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 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.  
No obstante este artículo 9 de subrogación, sufrirá la adecuación necesaria en función de las correcciones o cambios que se puedan establecer en el convenio colectivo Estatal al ser una materia reservada para ese ámbito.

## SECCIÓN 5ª

## Comisión paritaria

**Artículo 10. Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta de 10 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, de forma proporcional a la representación de cada uno tanto sindical como empresarial, y con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones firmantes, con voz pero sin voto.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este Convenio.

Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, mediar y/o arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

Entender y redactar informe sobre las posibles aplicaciones de subrogaciones y ejecución de los procesos de subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia Comisión Paritaria en su Reglamento.

Con carácter previo a la adopción de un acuerdo de descuelgue de las condiciones establecidas en el presente convenio para cualquier empresa incluida en su ámbito funcional, será preceptiva la emisión de informe por parte de esta comisión paritaria.

Cuanto otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de 30 días, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones y fundamentos que entienda le asisten al o la proponente.

Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión por decisión mayoritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de diez días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

En los procesos de subrogación, la Comisión, siempre que sea posible, agilizará la tramitación y acortará los plazos establecidos en el punto anterior si así se acordase por la mayoría de las partes.

Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen las condiciones generales de trabajo propias de un Convenio Colectivo en las distintas Empresas.

En caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma no fuera posible alcanzar un acuerdo, si la mayoría de las partes de la Comisión así lo determinasen podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

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.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria o de forma análoga que quede constancia fehaciente, con una antelación mínima de quince días antes de la celebración de la reunión ordinaria. Si en la primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurren la mitad más uno de cada representación.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial, si se tratase de acuerdo que afecte a los artículos del mismo. Caso de no llegar a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas al Instituto Laboral de Madrid.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria el que tenga la Asociación Empresarial o los de la parte sindical es decir en el caso de la patronal AMETRA en C/ Capitán Haya, 56- 7º E de Madrid 28020, en el caso de la sindical UGT Avenida de América nº 25 -7ª planta Madrid 28002 (Sector de carreteras y Urbanos de la FRTCM de UGT) en el de CC.OO en la C/ Lope de Vega nº 36 de Madrid 28014 planta 4ª (Sector Carretera de la FSC de Madrid de CC.OO).

#### **Artículo 11. Cláusula de descuelgue, y modificación sustancial de condiciones de trabajo**

Aquellas empresas que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de acuerdo con el Art 82.3 del E.T no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo del sector, y tengan la necesidad de realizar una inaplicación salarial del convenio deberán de cumplir con lo establecido en los art 82.3, 87.1 del E.T y las reformas establecidas por el I RDL 3/2012 en estos Art del E.T para poderse acoger al descuelgue salarial, las empresas deberán someterse a un periodo de consultas entre la empresa y representantes de los trabajadores o atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Se deberá cumplir con la notificación, en el caso de acuerdo a la Comisión Paritaria del acuerdo alcanzado y a la autoridad laboral competente.

La Comisión Paritaria una vez recibida la notificación del acuerdo analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumplan las previsiones y requisitos que la Ley otorga para alcanzar los mismos, pudiendo ser impugnados los acuerdos ante la jurisdicción competente por la posible existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión,

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio la cual dispone de un plazo de 7 días para pronunciarse: en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes podrán recurrir a los procedimientos interprofesionales que proceda previstos en el Art 83 del E.T incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante y en el caso de que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o no se hubieran solucionado las discrepancias podrán someterse a los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma de la Comunidad de Madrid.

La Comisión Paritaria podrá pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el periodo de consultas en la empresa en el caso de que cualquiera de las partes decida someter las discrepancias a esta Comisión

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del sector deberán estudiar cuantas solicitudes de sometimiento de discrepancias y podrán pronunciarse para lo cual pueden recabar la información correspondiente que proceda a las partes con el fin de emitir un pronunciamiento acorde y adecuado acorde con las discrepancias surgidas.

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.

Todo lo anterior de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente en esta materia.

En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, la Comisión Paritaria de este Convenio tendrá capacidad de intervención en aquellos supuestos de modificación sustancial a los que hace referencia el Art. 41.5 del ET en los mismos términos que en el apartado anterior.

### Capítulo II

#### Contratación

#### **Artículo 12. Condiciones generales de ingreso del personal**

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplien 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 13. Periodo 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.

### Artículo 14. Tipos de contratos de trabajo

#### 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 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 minusválido 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 de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 % del salario establecido en el convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y el 75 % del salario establecido en el convenio colectivo 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 del grupo profesional superior, técnico, informático y del administrativo, excluidos en éste caso el auxiliar administrativo, el aspirante administrativo, el telefonista 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 a los programas de escuelas taller y casas de oficios. Esta limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en algunos de los siguientes colectivos:
    - Minusválidos.
    - Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
    - Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
    - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

- b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo, 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 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 un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador 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 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 por ciento de la jornada máxima prevista en Convenio colectivo, y no podrá ser inferior al 85 por ciento 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% de los trabajadores contratados en esta modalidad, pasarán a ser indefinidos.

#### 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, 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 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 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.

#### Contratos de duración determinada

1. Los trabajadores 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 trabajadores fijos.

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.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán 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.



- b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores 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), y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.
- c.2) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las administraciones.

### Capítulo III

#### Retribuciones

#### Artículo 15. Salario base

El salario base para las distintas categorías encuadradas en los distintos grupos profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I y II para el año 2012 aplicándose en cada caso durante el periodo definido en dichos anexos.

#### Artículo 16. Cláusula de revisión salarial para el año 2013 y 2014

El porcentaje de subida salarial, aplicable al salario base, para los años 2013 y 2014 será el siguiente:

Para el año 2013, se aplicará un incremento del 1% a las tablas del anexo II del 2012 y se anexarán como anexo III.

Para el año 2014, se aplicará un incremento del 1% a las tablas del año 2013 y se anexarán como anexo IV.

#### Artículo 17. Antigüedad

Los premios de antigüedad para trabajadores con alta posterior al 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de Trabajadores, percibirán por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

Los premios 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.

#### Artículo 18. 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 25 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:

$$(\text{Sueldo base} + \text{P. Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 15/1.800 \text{ horas}$$

#### Artículo 19. 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 referida en el artículo anterior.

#### Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Para los años 2012, 2013, 2014 y sucesivos, las gratificaciones extraordinarias de, Marzo, julio y navidad, se abonarán a todo el personal, las cuantías se fijarán tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más antigüedad más el Plus Convenio. Dichas gratificaciones se

abonarán en la primera semana de, Marzo, 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. El devengo de la gratificación extraordinaria de marzo se realizará por años naturales esto es de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

No obstante a lo anterior dado la situación de crisis en nuestro país y adquiriendo compromisos y esfuerzos así como haciendo un ejercicio de responsabilidad alcanzamos el siguiente acuerdo para asegurar la viabilidad de las empresas del sector de ambulancias y el mantenimiento de los puestos de trabajo, por ello temporalmente para los años 2013, 2014 y 2015 la paga del mes de marzo a percibir en cada año referido se percibirá al 50% de su valor quedando establecida su percibo para el mes de marzo del año 2016 y sucesivos años en el 100% de su valor.

En contrapartida a la contención salarial acordada para la paga del mes de marzo en la línea referida anteriormente y de los incrementos pactados en este convenio, las empresas en la medida de lo posible y siempre que no se den modificaciones en las actuales condiciones contractuales que impliquen una disminución en la facturación o un deterioro económico en las cuentas de resultados asociadas a los contratos adjudicados o firmados con entidades privadas, se comprometen a no efectuar amortizaciones de puestos de trabajo ocupados por la actual plantilla fija existentes a la firma del convenio.

#### **Artículo 21. 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 la Comunidad de Madrid, no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta que corresponda.

Dentro de la Comunidad de Madrid, la dieta se percibirá cuando el/la trabajador/a no pueda disponer de un tiempo de media hora para efectuar la comida o cena dentro del horario de comidas (13 h a 17 h) y cenas (20 h a 24 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de media hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y no se puede restablecer dentro del horario de comida antes establecido se abonará la dieta.

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 la Comunidad de Madrid, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio.

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 para cada uno de los conceptos de las dietas (comida, cena, pernocta y desayuno y dieta completa) son los que se establecen en los anexos I, II, III y IV para cada uno de los años.

Dadas las características especiales de los turnos de más de 11 horas se negociará el percibo de dietas entre empresa y representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 22. 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 2002 la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá un incremento sobre el salario base que le correspondiera, por cada hora de trabajo en dicho horario, de un 10 por 100. A éstos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base por quince pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de éste convenio.

#### **Artículo 23. Plus transporte**

Los/as trabajadores/as percibirán por este concepto las cantidades que figuran en los anexos I, II, III y IV del presente convenio para cada uno de los años.

Aquellos trabajadores que tengan un Plus de transporte superior al recogido en las tablas salariales del anexo I se les incrementarán en el 1,4% para el año 2012 las cantidades que viniesen percibiendo, para los años 2013 y 2014 se incrementarán en un 1% cada uno de los años.

#### **Artículo 24. Plus Convenio**

Los/as trabajadores/as percibirán por este concepto las cantidades que figuran en los anexos I, II, III y IV del presente convenio para cada uno de los años.

## Capítulo IV

*Jornada laboral y vacaciones***Artículo 25. Jornada laboral ordinaria**

## A) Jornada laboral

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.

Se podrán realizar un máximo de 720 horas de presencia en cómputo anual, no pudiéndose realizar más de 3 diarias salvo pacto entre empresa y trabajador, a efectos de abono de las horas de presencia se liquidaran las efectuadas en cada mes natural con la nómina del mes correspondiente.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y 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 se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

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 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 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.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

La realización de horas de presencia a partir del año 2009 será voluntaria para los trabajadores, por tanto los trabajadores que quieran realizar las mismas lo notificarán por escrito a las empresas antes del mes de octubre de cada año, lo que significará para el trabajador el compromiso de hacerlas durante todo el año siguiente. Las horas de presencia se asignarán por la empresa según las necesidades del servicio manteniéndose prioritariamente las que venía realizando cada trabajador antes de la firma del presente Convenio. La jornada de los trabajadores que no realicen horas de presencia será continuada.

Para los trabajadores que no realicen horas de presencia, la finalización de los servicios encomendados por la empresa hasta 30 minutos antes de la finalización de la jornada, deberán ser realizados por los trabajadores, si bien el exceso de jornada, no podrá ser superior a 30 minutos debiendo abonarse dicho exceso, o en su caso, compensarse con descanso.

Dispositivo de localización:

Las empresas podrán ofertar a los trabajadores 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 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 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 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, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período 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 para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.

6. La prestación por parte de un trabajador 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 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, lo establecido en los anexos I, II, III y IV para cada uno de los años. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará una parte, con el fin de que el trabajador 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 guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

#### B) Descanso semanal

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanal consecutivos, salvo que uno de estos días coincida en domingo, en cuyo caso podrán ser alternos procurándose que los domingos y festivos sean rotativos para todo el personal. No obstante se respetarán los acuerdos o pactos que existan en las empresas en esta materia. Las empresas asegurarán el disfrute de los 14 festivos anuales a todo el personal, ya sea el día festivo u otro en compensación, a disfrutar de mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo coincidir este descanso con el descanso semanal o vacaciones.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador será voluntario para el trabajador y se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente y siempre de acuerdo con este. No obstante las empresas de forma excepcional y por necesidades del servicio podrán modificar de forma rotativa un máximo de dos días de descanso por trabajador al año comunicando a la representación sindical los motivos que han causado la modificación.

#### Artículo 26. 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 la cantidad que para este concepto establece el anexo I, II, III y IV del presente convenio para cada uno de los años.

#### Artículo 27. Festividad de semana santa

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad que para este concepto establece el anexo I, II, III y IV del presente convenio para cada uno de los años.

#### Artículo 28. Vacaciones

Los trabajadores de las empresas afectadas 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 la antigüedad correspondiente más Plus convenio.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, debiendo ser conocidos por cada trabajador con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su turno de vacaciones salvo petición expresa del trabajador con menor antelación, las vacaciones en dos períodos, a fin de que todos los trabajadores al menos disfruten de una quincena en periodo 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.

Se entiende por periodo estival desde el quince de junio al quince de septiembre ambos inclusive, salvo pacto contrario con la RLT en las empresas.

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 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 ni se tendrán en cuanto a efectos de vacaciones cualquiera de los catorce festivos que coincidan con este periodo.

Cuando el periodo de suspensión por maternidad coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos. Aun habiendo finalizado el año natural así como cualquier periodo de suspensión por accidente de trabajo, intervención quirúrgica o hospitalización por cualquier causa.

Las vacaciones anuales no son compensables económicamente y su disfrute caducará el último día de cada año natural, a excepción de las bajas motivadas por embarazo o por la suspensión del contrato por maternidad o cualesquiera de las causas enunciadas en el párrafo anterior.

**Artículo 29. Asignación de servicios**

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores 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.

En la medida de lo posible en las empresas con más de un centro de trabajo, se facilitará la proximidad al domicilio. Previa solicitud por escrito, observando orden de preferencia y teniendo en cuenta criterio de antigüedad si procede.

Pudiéndose justificar mediante certificado de empadronamiento si fuera necesario.

**Artículo 30. Cuadro de horarios y calendario laboral**

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios serán como mínimo mensuales y se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia.

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 de cada empresa.

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

**Artículo 31. Movilidad funcional**

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores 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 transitoria, incapacidad temporal, 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, 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, pasará a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

**Capítulo V***Clasificación del personal***Artículo 32. Grupos profesionales y categorías**

Las clasificaciones del personal dentro de cada grupo consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere, 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.
- d) Personal de taller.
- e) Personal no cualificado.

**A) Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones. Personal superior y técnico**

El grupo profesional a) 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:** 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 b) administrativo e informático y de sus categorías profesionales

El grupo 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:** Pertencen 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.

**Telefonista/ operador de demandas:** 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.

**Operador de recursos:** Es la persona encargada de gestionar y coordinar los recursos móviles.

**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 b) 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:** 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:** 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 c) 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 explota-

ción 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 está 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 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.

El grupo profesional de personal d) de taller se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propias de la explotación y correcto funcionamiento de los vehículos 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 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.

El grupo profesional e) se compone por quienes realizan trabajos que no se necesita cualificación concreta y está formado por las siguientes categorías:

**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.

Por obvias razones la movilidad funcional que se pueda establecer de las categorías dentro de los grupos profesionales tendrá que ser siempre que el trabajador este en posesión del permiso, titulación y /o preparación para desarrollar el trabajo que se le encomiende y sin que suponga pérdida salarial alguna y no atente contra la dignidad del trabajador.

## Capítulo VI

*Derechos varios***Artículo 33. Permisos y licencias**

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta en el territorio español, cuando el desplazamiento sea fuera del territorio español el máximo de días a disfrutar será de 6.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica aún cuando la intervención no requiera hospitalización pero si reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta en el territorio español, cuando el desplazamiento sea fuera del territorio español el máximo de días a disfrutar será de 6. Los días de permiso por intervención quirúrgica u hospitalización podrán disfrutarse en un plazo máximo de 7 días desde que se produce el hecho causante y mientras dure la hospitalización.
- 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) Dos días de libre disposición para el trabajador, por el disfrute de estos días no tendrá que presentarse justificante alguno.
- i) El tiempo necesario a las trabajadoras embarazadas para la asistencia a cursos de preparación del parto sin dolor.

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

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos no retribuidos, en los términos que se pacte en cada empresa.

**Artículo 34. Otros permisos. maternidad, paternidad y excedencias**

Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Podrá optarse por acumular el total de horas por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La acumulación de lactancia corresponderá a veintidós días naturales en jornada, o a la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla 9 meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto del otro progenitor a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos en que el recién nacido precise, por alguna condición clínica hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la misma proporcionalidad del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria en jornada diaria, la elección del turno y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las horas de asistencia a médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Por el tiempo indispensable para visitas médicas de los hijos menores en edad pediátrica y familiares dependientes o mayores de 65 años hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.



El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a veinticuatro horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa para el trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, más un 15% o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. A falta de negociación o de acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa en la menor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio, las parejas de hecho estables, igualmente acreditada a efectos de los permisos anteriores relacionados.

#### *Licencias*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 de este Convenio, las empresas que tengan a su servicio trabajadores 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 del carné de conducir.

#### *Maternidad*

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del 2º. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido a la suspensión del trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo y de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondas en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Paternidad*

El padre o el otro progenitor, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente (aunque este acogimiento sea provisional), de menores de hasta seis años, también cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción, o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión por paternidad, que corresponde en exclusiva la padre o al otro progenitor podrá ejercer el derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o la resolución judicial por la que se constituya la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato regulada en el artículo 48 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El resto de condiciones de este permiso será igual al de maternidad.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, al ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

#### **Artículo 35. Excedencias**

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad con las reservas que se establecerán más adelante.

Se solicitará con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 5 días naturales.

A) 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 laboral y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

El trabajador 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 pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B) La excedencia voluntaria:

Se solicitará con antelación mínima de 15 días a la empresa, excepto en el caso de las excedencias para el cuidado de hijos o parientes cuando las circunstancias o razones de urgencia lo impidan, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador 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, su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

C) Causas de suspensión:

1. 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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fracciona.
2. A un periodo de hasta dos años que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valer-se por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. No obstante en el supuesto de que el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa se estará a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
3. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El periodo de excedencia, en los tres 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, hombres y mujeres, no obstante si dos o más trabajadores 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 generará un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

#### **Artículo 36. Seguro colectivo de accidentes**

Las empresas que a la entrada en vigor del convenio no hubieran suscrito un seguro colectivo de accidentes, deberán suscribirlo en los 30 días siguientes a la publicación del convenio con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

- Gran invalidez: 30.000 euros.
- Muerte accidente: 30.000 euros.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador y/o viuda o viudo, descendientes 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.

#### **Artículo 37. Seguro de responsabilidad civil**

Las empresas que no dispongan de él a la entrada en vigor del convenio, se comprometen a formalizar un seguro de responsabilidad civil, que cubra el ejercicio de la actividad.

#### **Artículo 38. Incapacidad temporal**

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad, y el Plus Convenio en las siguientes situaciones del trabajador:

- a) En accidente 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, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias.

**Artículo 39. Salud y prevención de riesgos laborales**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo 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.

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 de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

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 así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores 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 sus trabajadores, 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 los trabajadores, 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 o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en las empresas 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 efectuen 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 demostrase 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 lo 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 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 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, 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, 1 Delegado de Prevención.
- De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

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

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accientabilidad 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.

Será de obligación por parte empresarial la vigilancia de la salud de los trabajadores/as con reconocimientos médicos eficaces dentro de la jornada de trabajo y teniendo en cuenta los riesgos que alberga el sector deberán ser específicos, tomando como prevención la vacunación en los casos que se considere necesarios o sea solicitado por el Comité de Prevención de Riesgos Laborales de cada empresa. El trabajador que solicite la realización del reconocimiento medico estará obligado a realizarlo dentro de su jornada de trabajo cuando sea determinado por la empresa.

#### **Artículo 40. Cambio de turno**

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

#### **Artículo 41. Jubilación anticipada a tiempo parcial**

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

1. Cuando se cumpla los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de todos aquellos trabajadores que 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 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.

Los trabajadores de edad inferior a 65 años 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 1194/85 de 17 de julio, aquellos trabajadores 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 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.

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 el anterior Convenio, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año, por las cuantías que se determinan en los anexos I, II, III y IV del convenio colectivo para cada uno de los años.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en que el trabajador reduzca su jornada por que decida acceder a la jubilación progresiva.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador 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.

No obstante a lo anterior las partes pactan expresamente acogerse a los beneficios dispuestos en la Disposición Transitoria Decimoseptima de la Ley General de la Seguridad Social.

### Capítulo VII

#### *Derechos sindicales*

#### **Artículo 42. Derechos de representación del personal y sindicales**

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador 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 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 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 de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 56, los trabajadores 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.

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, 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 en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores 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 de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la

misma reclamaciones de trabajadores 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.

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 detruida.

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

**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 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 trabajadores, 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 volúmen 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, 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.

#### **Artículo 43. 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 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 carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- b) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- c) 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 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.

Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carne de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor 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 carne de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador 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 carne, el trabajador podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carne.

#### **Artículo 44. Multas y sanciones**

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores 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 45. 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.

Dicho vestuario, contará con los elementos reflectantes de seguridad vial exigidos por la legislación incluyendo estos reflectantes en el polo de verano o en su caso facilitando un chaleco con dichos elementos.

El uniforme, será repuesto y ampliado anualmente, facilitando dos polos en invierno, dos polos en verano, tres pantalones y un par de zapatos. El resto de la uniformidad se sustituirá previa entrega de la prenda deteriorada, siendo obligatoria su utilización por parte del trabajador.

### Capítulo VIII

#### *Faltas y sanciones*

#### **Artículo 46. Régimen disciplinario**

##### Clase de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores 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 a continuación:

##### A) 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 probados en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debida 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 tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. La falta de higiene o impieza 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.
7. 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 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.



8. 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.

9. 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.

10. 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, siempre que estas se hallan dado a conocer a los trabajadores.

11. 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) 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 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 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 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 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 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 las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, 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) 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 contactuales 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, siempre que estas hallan sido puestas en conocimiento de los trabajadores.

8. La embriaguez o toxicomania 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 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 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, y siempre que estas hallan sido puestas en conocimiento de los trabajadores.

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, 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.

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.

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.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, 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, 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 sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador, 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 sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

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

#### Capítulo IX

##### *Formación profesional*

#### **Artículo 47. De la formación profesional**

Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo 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 Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho:

- a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc... 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 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 del grupo profesional de control de explotación, 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 (B.O.E. nº 59 de 9 de marzo de 2004) o su desglose modular, afín de que todos los trabajadores del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad.

#### **Artículo 48. Planes de igualdad**

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar y acordar planes de Igualdad para todas las empresas adscritas a este Convenio para su implantación en cada empresa en los términos previstos en la Ley Orgánica de Igualdad, aunque la empresa tenga menos de 250 trabajadores.

#### **Artículo 49. Comisión paritaria de igualdad**

Se creará una comisión paritaria de igualdad encargada de señalar las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, analizar las posibles desigualdades que por razón de sexo puedan darse en el sector, asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades, velar por la igualdad real, eliminar las eventuales discriminaciones, y promover, definir y priorizar medidas concretas para la igualdad de oportunidades y derechos en materia de género. Se encargará también de hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de eficacia de las medidas conseguidas, proponiendo su revisión o sustitución por otras si fuera preciso, y velará asimismo porque los contenidos del convenio colectivo sirvan a los objetivos de promoción de la igualdad de oportunidades.

Se encargará igualmente de desarrollar planes de igualdad.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Primera**

Dentro de las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo definidas dentro de las funciones de algunas categorías del Grupo profesional C personal de explotación, no se considerarán tales la limpieza de la ambulancia. El trabajador deberá mantener el interior del vehículo en óptimas condiciones durante su jornada y hasta la finalización de la misma. No obstante, dadas las características especiales de algunas empresas, podrá pactarse entre empresa y trabajador la limpieza de las ambulancias.

**Segunda**

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

**Tercera**

Aquellas empresas que suscriban convenios colectivos de ámbito empresarial, deberán comunicar y aportar a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo copia del convenio suscrito en un plazo no superior a 15 días desde la fecha en que se firmó, para conocimiento de las Asociaciones Patronales y sindicatos firmantes, ya que al tener primacía sobre lo pactado en el presente convenio, es conveniente conocer dichos convenios teniendo en cuenta la subrogación pactada en el artículo 9 del presente convenio.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Toda vez que no ha sido posible firmar la revisión de tablas salariales correspondientes al año 2011 del convenio pasado, las empresas abonarán a sus trabajadores en el plazo máximo de 3 meses a la firma del presente convenio colectivo, los atrasos que resulten de aplicar a las tablas salariales provisionales del año 2011 el exceso existente entre el IPC previsto (1%) y el IPC real de dicho año (2,4%), salvo que exista pacto en contrario en alguna empresa con la representación de los trabajadores previo a la firma del convenio colectivo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Aquellas empresas que a la firma del presente convenio tengan establecido un devengo de la paga extraordinaria del mes de marzo distinto al aquí pactado, deberán adecuar el mismo durante la vigencia del presente convenio.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 1 DE ENERO A 31 DE JULIO DEL AÑO 2012

Grupo profesional a)	Salario base
Médico	2.251,38
ATS	1.759,19
Director de area	2.069,48
Director	2.270,44

Grupo profesional b)	Salario base
Oficial 1ª administrativo.	1.456,30
Auxiliar administrativo.	1.276,47
Operador de recursos	1.335,90
Telefonista/ operador de demandas	1.285,87

Grupo profesional c)	Salario base
TTS conductor	1.402,08
TTS ayudante-conductor-camillero	1.254,90
TTS camillero	1.194,67
Jefe de equipo	1.380,55
Jefe de tráfico	1.484,66

Grupo profesional d)	Salario base
Jefe de taller	1.432,16
Mecánico	1.355,99
Ayudante mecánico	1.229,06
Chapista	1.314,31
Pintor	1.314,31

**Dietas año 2012**

Comida	12,82
Cena	12,82
Pernoctación y desayuno	17,44
Dieta completa	47,53

**Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa**

Con 10 años de servicio en la empresa	6,08 por paga
Con 15 años de servicio en la empresa	19,36 por paga
Con 20 años de servicio en la empresa	22,68 por paga
Con 25 años de servicio o mas en la empresa	26,55 por paga

**Festividades año 2012**

Festividades navideñas	33,83
Festividades de semana santa	33,83
Plus de localización	38,66/día
Plus transporte	82,10
Plus convenio	164,44

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES 1 DE AGOSTO A 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2012

Grupo profesional a)	Salario base
Médico	2.281,24
ATS	1.782,76
Director de area	2.097,21
Director	2.300,86

Grupo profesional b)	Salario base
Oficial 1ª administrativo.	1.475,81
Auxiliar administrativo.	1.293,57
Operador de recursos	1.353,79
Telefonista/ operador de demandas	1.303,10

Grupo profesional c)	Salario base
TTS conductor	1.420,87
TTS ayudante-conductor-camillero	1.271,71
TTS camillero	1.210,67
Jefe de equipo	1.399,04
Jefe de tráfico	1.504,55

Grupo profesional d)	Salario base
Jefe de taller	1.451,34
Mecánico	1.374,16
Ayudante mecánico	1.245,52
Chapista	1.331,91
Pintor	1.331,91

**Dietas año 2012**

Comida	12,98
Cena	12,98
Pernoctación y desayuno	17,66
Dieta completa	48,16

**Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa**

Con 10 años de servicio en la empresa	6,17 por paga
Con 15 años de servicio en la empresa	19,63 por paga
Con 20 años de servicio en la empresa	23,00 por paga
Con 25 años de servicio o mas en la empresa	26,92 por paga

**Festividades año 2012**

Festividades navideñas	34,28
Festividades de semana santa	34,28
Plus de localización	39,17/día
Plus transporte	83,21
Plus convenio	166,64

ANEXO III  
TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2013

Grupo profesional a)	Salario base
Médico	2.304,36
ATS	1.800,59
Director de área	2.118,18
Director	2.323,87

Grupo profesional b)	Salario base
Oficial 1ª administrativo.	1.490,57
Auxiliar administrativo.	1.306,51
Operador de recursos	1.367,33
Telefonista/ operador de demandas	1.316,13

Grupo profesional c)	Salario base
TTS conductor	1.435,08
TTS ayudante-conductor-camillero	1.284,43
TTS camillero	1.222,78
Jefe de equipo	1.413,03
Jefe de tráfico	1.519,60

Grupo profesional d)	Salario base
Jefe de taller	1.465,85
Mecánico	1.387,90
Ayudante mecánico	1.257,98
Chapista	1.345,23
Pintor	1.345,23

**Dietas año 2013**

Comida	13,11
Cena	13,11
Pernoctación y desayuno	17,84
Dieta completa	48,64

**Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa**

Con 10 años de servicio en la empresa	6,23 por paga
Con 15 años de servicio en la empresa	19,83 por paga
Con 20 años de servicio en la empresa	23,23 por paga
Con 25 años de servicio o más en la empresa	27,19 por paga

**Festividades año 2013**

Festividades navideñas	34,62
Festividades de semana santa	34,62
Plus de localización	39,56/día
Plus transporte	84,04
Plus convenio	168,31



ANEXO IV  
TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2014

Grupo profesional a)	Salario base
Médico	2.327,40
ATS	1.818,59
Director de área	2.139,36
Director	2.347,11

Grupo profesional b)	Salario base
Oficial 1ª administrativo.	1.505,47
Auxiliar administrativo.	1.319,57
Operador de recursos	1.381,00
Telefonista/ operador de demandas	1.329,29

Grupo profesional c)	Salario base
TTS conductor	1.449,43
TTS ayudante-conductor-camillero	1.297,27
TTS camillero	1.235,00
Jefe de equipo	1.427,16
Jefe de tráfico	1.534,79

Grupo profesional d)	Salario base
Jefe de taller	1.480,51
Mecánico	1.401,78
Ayudante mecánico	1.270,55
Chapista	1.358,68
Pintor	1.358,68

**Dietas año 2014**

Comida	13,24
Cena	13,24
Pernoctación y desayuno	18,01
Dieta completa	49,13

**Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa**

Con 10 años de servicio en la empresa	6,29 por paga
Con 15 años de servicio en la empresa	20,03 por paga
Con 20 años de servicio en la empresa	23,46 por paga
Con 25 años de servicio o mas en la empresa	27,46 por paga

**Festividades año 2014**

Festividades navideñas	34,97
Festividades de semana santa	34,97
Plus de localización	39,96/día
Plus transporte	84,88
Plus convenio	169,99

(03/13.292/13)

