

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-8858 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, para el período 2016-2020.*

Código 39003205012007.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para los años 2016 a 2020, suscrito el 19 de agosto de 2016 por la Asociación Regional de Empresarios de Ambulancias de Cantabria y las representaciones sociales de SCAT, USO, UGT y CCOO y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el artículo 2 del Decreto 60/2010, de 23 de septiembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; y, en orden a las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por la Comunidad Autónoma de Cantabria,

ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 2.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de octubre de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

II Convenio colectivo de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en la Comunidad de Cantabria

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y Ámbito territorial

Las partes firmantes del presente Convenio son: **AMBUCANTABRIA (Asociación Regional de Empresarios de Ambulancias de Cantabria), SCAT y UGT.**

Este convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Histórica de Cantabria, tanto en aquellas empresas que radiquen en esta Comunidad, como residiendo en otra Comunidad, tengan o deban tener en Cantabria abiertos centros de trabajo.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades, privadas, dedicadas a la prestación de servicios de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas y trabajadores incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y el artículo 2 del presente Convenio.

Se excluye del ámbito del presente Convenio los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio entra en vigor a todos los efectos desde la fecha de su publicación en el B.O.C. El período de vigencia de este convenio es desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2.020 a salvo las vigencias que se determinen en ciertas materias específicas.

El presente convenio colectivo se entenderá denunciado por ambas partes automáticamente en la fecha de finalización del mismo, procediéndose en el

plazo de un mes la constitución de la mesa negociadora e iniciándose las diligencias procedentes para el nuevo convenio colectivo.

El convenio colectivo se entenderá prorrogado a todos los efectos hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3,

Quando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con legitimación suficiente para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en éste convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Quando se aprecie concurrencia de la causa o causas alegadas la comisión paritaria debe valorar la adecuación de las medidas propuestas en relación con la causa o causas alegadas y con sus efectos a los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de éste convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos, conforme establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

El presente convenio colectivo se ha negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector de la prestación de servicios de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, a través de la estructura siguiente:

- a) El presente convenio colectivo territorial y autonómico es de aplicación obligatoria y directa a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional tipificado en el artículo 2 de éste capítulo.
- b) Convenios colectivos de empresas.
- c) Convenio colectivo estatal, que es de aplicación complementaria y obligacional a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional tipificado en el artículo 2 de este capítulo.
- d) Acuerdos sobre materias concretas.

El presente convenio colectivo de ámbito regional y los acuerdos que pudieran negociarse en el ámbito de las empresas, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio Colectivo Regional modificar las materias no disponibles de éste.

Los acuerdos que pudieran negociarse en el convenio colectivo de ámbito estatal, serán de aplicación obligatoria complementaria a todos los efectos y servirán de cobertura de vacíos normativos.

A estos efectos se considerarán materias no negociables e indisponibles para ámbitos inferiores: el período de prueba, los grupos profesionales, la subrogación, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica, jornada laboral.

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan su voluntad de que el mismo sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector; a tal efecto, acuerdan que las empresas con convenios colectivos de empresa o grupo de empresas se remitan a este convenio colectivo en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán, además, la adhesión a éste de dichos convenios mediante pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

Conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este convenio colectivo en los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Estos convenios colectivos se remitirán al Convenio Colectivo Regional de prestación de servicios de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos en las materias reguladas en éste, en calidad de derecho supletorio o en aquellas materias calificadas de derecho mínimo necesario. Establecerán los convenios colectivos de empresa referidos en este punto la adhesión o articulación al convenio colectivo regional de dichos convenios mediante los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables e indisponibles para los citados ámbitos las especificadas en el presente artículo.

Artículo 6. Convenio y acuerdos de ámbito inferior.

El presente convenio reconoce la regulación de los convenios, pactos y acuerdos colectivos de ámbito inferior cuya vigencia, aplicación y ámbitos de aplicación definirán su vinculación con el Convenio Colectivo Regional y de éste con aquellos.

Para que estos posibles acuerdos alcancen efectividad deberán ser tomados por las organizaciones sindicales y patronales de conformidad con los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos de empresa a que se refieren el presente artículo deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo Regional para su registro y depósito, con independencia de su registro y depósito en la Administración Pública correspondiente. .

Los acuerdos, pactos o convenios desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados por el propio ámbito, con carácter previo al organismo extrajudicial de conflictos laborales (ORECLA) deben dirigirse a la citada Comisión Paritaria como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8. Mediación y arbitraje.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las organizaciones representativas firmantes del presente convenio, acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando constituida por miembros de cada una de ellas; de entre ellos elegirán una presidencia y una secretaria.

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar y negociar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) La actualización de novedades legislativas, o de evolución entre las partes contratantes.
- f) Dotarse de un Reglamento de Funcionamiento.

El ejercicio de las funciones anteriores no debe obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

Domicilio: El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA), sita en la calle Pasaje de Peña nº 2, código postal 39001 en la localidad de Santander (Cantabria).

Remisión de cuestiones a la Comisión Paritaria: Ambas partes convienen en poner en conocimiento a la Comisión Paritaria de todas las dudas, las discrepancias y los conflictos colectivos e individuales que puedan existir a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista.

Acuerdos: Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable del **50%** de cada una de las representaciones.

Los acuerdos de la **Comisión Paritaria** serán vinculantes.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al semestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales firmantes del convenio y por aquellas organizaciones que aun no siendo firmantes tenga la condición de más representativas a nivel de ámbito territorial Estatal con voz y sin voto.

En ambos casos, la convocatoria debe hacerse por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando a documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Composición: Estará compuesta por un número máximo de siete miembros por la parte empresarial y otros siete por la parte sindical, de forma proporcional a la representatividad de cada parte. Las partes podrán asistir con asesores con voz y sin voto.

Artículo 10. Garantía de las condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio deben respetarse íntegramente.

Artículo 11. Absorción y compensación

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en la empresa que sean superiores a las aquí pactadas, las condiciones económicas y de cualquier índole contempladas en el presente convenio tienen la condición de mínimas.

Artículo 12. Inaplicación del régimen salarial y modificación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 13. Facultades y responsabilidades.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio del derecho de los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Artículo 14. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es una de las características de la prestación de servicios de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

La movilidad funcional sólo podrá llevarse a cabo dentro del mismo grupo profesional, cumpliendo el requisito de titulación y/o experiencia laboral acreditada. Ejercerán de límite para la movilidad funcional, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad y a las retribuciones que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior al objeto de la movilidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada y el trabajador tenga el nivel de formación, cualificación profesional o experiencia profesional acreditada requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo, además de los requisitos de condición de salud física y psíquica.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales.

La empresa o entidad deberá notificar a la representación legal de los trabajadores, si los hubiere, cualquier caso de movilidad funcional previamente a su ejecución. La representación legal de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 15. Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera de la sede social de la empresa, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 16. Traslados. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma general los trabajadores serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado y concreto, en

coherencia a la estructura del Servicio Cántabro de Salud, en áreas de salud, centros hospitalarios y centros de salud.

Artículo 17. Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Capítulo Tercero

Artículo 19.- Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas

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

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

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

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

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.
3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto
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 su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

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

c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

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 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 del personal indebidamente subrogado.

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

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

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

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

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

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

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

CVE-2016-8858

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 mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mimos periodos a acreditar en los que figuren los mimos datos de la nómina.

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.

Artículo 19.- Contratación y empleo.

La regla general sobre contratación en el sector es la contratación indefinida a tiempo completo ajustando la aplicación de la normativa a la actividad normal y estable de los servicios o empresas, salvo aquellos supuestos en los que la naturaleza de la actividad concreta sea temporal o a tiempo parcial.

Todos los trabajadores pasan automáticamente a la condición de indefinidos si, transcurrido el plazo fijado en la normativa para la duración de los contratos temporales, continúan desarrollando sus actividades sin que haya nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 20.- Modalidades de contratación.

20.1 Contrato indefinido.- Adquirirán la condición de trabajadores indefinidos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual

al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

20.2.- Contrato de interinidad.- El personal interino es el contratado para sustituir el personal de la empresa o entidad durante sus ausencias, como consecuencia de permisos, incapacidad temporal, excedencia forzosa o cualquier otra causa que obligue a la empresa o entidad a reservar la plaza del trabajador ausente. Se debe especificar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

20.3.- Contratos formativos.

Contrato en prácticas.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, o de certificado de profesionalidad (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio) dentro de los cinco, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogida, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en los convenios colectivos para los trabajadores en prácticas sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato respecto del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

20.4.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.- Se podrá celebrar este tipo de contrato cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de servicios solicitados por el cliente así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Respecto a su duración, se estará a lo establecido en el E.T.

Artículo 21. Cobertura de vacantes.

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se debe recurrir preferentemente a los trabajadores de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales, tanto para la provisión horizontal como vertical. Este artículo se desarrollará en negociaciones con el convenio vigente.

Cuando exista una vacante, la empresa vendrá obligada a notificar pública la misma a la representación unitaria de los trabajadores.

Capítulo cuarto.

Artículo 22. Clasificación profesional

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

Artículo 23. Grupos profesionales

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

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- d) Personal de Explotación.

Artículo 24. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Superior y Técnico

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

Director 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.

Artículo 25. Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales

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

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

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

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

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

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

El **subgrupo profesional de personal de informática** comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

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

Programador: 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.

Artículo 26. Definición del grupo profesional de Control de Explotación y de sus categorías profesionales

El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son

encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

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

Jefe 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 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 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 para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 % de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o

con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

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

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

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

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

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

Artículo 27. Igualdad y no discriminación.

En todos los aspectos del proceso productivo y de prestación de servicios, la empresa debe respetar y debe hacer respetar el principio de igualdad de trato y debe evitar cualquier discriminación por razón de edad, discapacidad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a los sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español. Las discriminaciones positivas previstas en la normativa vigente, serán aplicables en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de lo que antes se ha indicado.

Hay que respetar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación.

Artículo 28. Plan de Igualdad.

Las empresas tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación legal y sindical de los trabajadores. Este Plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

28.1.- Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

28.2.- Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

28.3.- Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

El trabajador notificará la situación concreta en la que se encuentra por escrito a la empresa.

El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1.ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

2.ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.

4.ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Artículo 29. Finalización de la relación laboral.

La empresa o entidad, en contrataciones temporales superiores a 1 año, debe preavisar al trabajador con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación da derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 30. Estructura Salarial.

Todo el personal afectado por este convenio debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas que perciban los trabajadores, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia y descansos computables como de trabajo.

Retribución mensual del trabajador fijada en función del grupo y puesto de trabajo a la que pertenece y los complementos personales que le corresponda.

En la estructura del salario se distinguirá:

- **El Salario Base**
- **Los complementos salariales**

Se entenderá como **salario base** la parte de la retribución de los trabajadores, fijada por unidad de tiempo, establecida en función de su clasificación profesional.

Se considerarán **complementos salariales** las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

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

- **De Puesto de Trabajo.-** Comprenderá aquellos complementos que deben percibir los trabajadores por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, como :
 - **Plus de Convenio:** Todos los trabajadores percibirán mensualmente un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales así como los reciclajes de formación.
 - **Plus de Asistencia y Puntualidad:**
 1. Este complemento se establece para incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario sin perjuicio de la penalización de las faltas que estos conceptos puedan comportar en forma de descuentos y sanciones, de acuerdo con lo que se establece el régimen disciplinario que prevé el presente convenio según se detalla en los puntos siguientes.
 2. El complemento se abonará con carácter mensual por doce pagas, cada una de ellas se corresponderá a la asistencia y cumplimiento de horario del mes precedente coincidiendo con el cierre de variables, para que dé tiempo a comunicar las incidencias y a modificar la nómina si fuera necesario.
- La empresa está facultada para establecer los mecanismos de control de asistencia y de cumplimiento horario que considere

adecuados. Los períodos de trabajo coincidentes con vacaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado, sin que la parte correspondiente a vacaciones pueda ser objeto de penalización, salvo que el número de ausencias o retrasos durante el año precedente haya comportado aplicación de penalizaciones en el complemento en más de tres meses.

3. El importe de la paga correspondiente a un mes completo de trabajo será:

- Desde junio del 2017, 0,5% de Salario Base y Plus Convenio
- Desde enero del 2018, 2,5% de Salario Base y Plus Convenio.
- Desde enero del 2019, 2,5% de Salario Base y Plus Convenio.
- Desde enero del 2020, 2,5% de Salario Base y Plus Convenio.

4. Para tener derecho a la percepción de este complemento se deberá trabajar, como mínimo, tres meses por cada año natural, de forma alterna o continúa.

5. Para tener derecho a la percepción de este complemento, el trabajador no podrá haber faltado al trabajo ningún día del mes en que debiera haber desarrollado su trabajo. No se consideran falta al trabajo el disfrute de los permisos o licencias del artículo 41 del convenio, ni las situaciones de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, ni las bajas por enfermedades comunes hasta el tercer día incluido. En el caso de bajas por enfermedad común en ningún caso se percibirá el importe del complemento que corresponda al mes natural de que se trate si, en este periodo, ha estado de baja durante más de tres días.

6. Cumplimiento horario: no podrá haber llegado tarde, ningún día del mes en que debiera haber desarrollado su trabajo. Existirá un margen de tolerancia de cinco minutos.

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

- **Plus de emergencia:** Los trabajadores que realicen jornadas especiales serán compensados con el Plus mensual establecido en las Tablas Anexas.
- **Plus 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 quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
 2. La aceptación de esta oferta por el trabajador 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 periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador 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 por cada día la cuantía que para este concepto figura en el anexo de este convenio.

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

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

8. La empresa facilitará un 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.

- **Complemento de nocturnidad.-** El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del real decreto legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, tendrá la remuneración específica que se será del 10% sobre el valor de la hora ordinaria pudiendo compensarse por tiempo de descanso, en los dos meses siguientes. A estos efectos, el cálculo se realizará sobre el salario base más plus convenio por 14 y dividido por la jornada ordinaria anual de este Convenio.
- **De calidad o cantidad de trabajo.-** Los trabajadores los percibirán, por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.
- **De naturaleza personal.-** Serán las que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el salario base. Su percepción será un tanto por ciento del salario base o cantidad fija.
- **Complemento Antigüedad.-** El complemento de antigüedad para trabajadores con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del estatuto de los trabajadores y en el artículo anterior percibirá por este concepto cumplidos los tres años de permanencia, el 3 %, posteriormente un aumento del 1 % por año de permanencia en la empresa a partir del cuarto año.
A los 20 años o más de servicio ininterrumpido el 20 %.
Respecto al complemento de antigüedad para trabajadores con alta anterior del 1 de enero de 1984, se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.
El abono se efectuara en el recibo mensual de cada mes.
El derecho se obtendrá en el mes que se cumpla la antigüedad de que se trate.
- **Gratificaciones extraordinarias:** Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad a todo el personal se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basara tomando en

CVE-2016-8858

consideración el salario base del presente convenio más plus convenio más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de Julio y Diciembre respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán proporcional al tiempo trabajado, computándose este en días naturales.

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

- **Festividades Navideñas y Semana Santa.-** Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo que trabajen jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de Diciembre, 1 de Enero, jueves Santo, viernes Santo, percibirán la cantidad establecida en el anexo.

Dicha cantidad se abonará por la penosidad de trabajar en festivo no conllevando a mayores, un día de descanso.

La contratación específica para trabajar en fines de semana y festivos, no tendrá el carácter de festivos y, por tanto no serán retribuidos como tal, cuando estos sean trabajados.

- **Gratificación por fidelidad/vinculación a la empresa.-** Cuando el trabajador habiendo cumplido los 60 años y 20 de servicio vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en anteriores convenios, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año respectivamente, consistente en las cuantías que se reflejan en el anexo.

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

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre.

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

- **Percepciones Extra salariales.-** No tendrán consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos:

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por los trabajadores como consecuencia de su actividad profesional.
- Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados o desplazamientos, suspensiones o despidos.
- Prestaciones o compensaciones de la seguridad social.
- Cualquier otra cantidad que se abone a los trabajadores por conceptos compensatorios similares a las anteriormente relacionadas.

Artículo 31.- Concepto no salariales.

Dietas

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

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

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

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

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

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

entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, la empresa puede 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 importes se reflejan en el ANEXO.

Artículo 32.- Excesos de jornada, horas de presencia y horas extraordinarias.

Dadas las especiales características que ocurren 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 dentro del presente convenio, estas 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 de tales horas, el que resulta de la aplicación de la siguiente fórmula.

$$\frac{(\text{salario base} + \text{plus convenio} + \text{antigüedad}) \times 14}{1800 \text{ horas}}$$

Respecto al valor de las horas extraordinarias, en ningún caso pueden ser inferior al de la hora de presencia.

Artículo 33.- Devengo de nóminas.

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

Las nóminas deben ser entregadas y abonadas a los trabajadores en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de contratación, por el procedimiento habitual o por sistemas telemáticos.

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

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente entre la representación sindical y la empresa.

Capítulo Sexto

Artículo 34.- Jornada

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

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

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

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

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

CVE-2016-8858

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

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

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

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa está facultada 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 distribución de la jornada estará a lo acordado en cada centro de trabajo.

Artículo 35. Jornadas Especiales

Este tipo de jornada laboral será aplicable a los trabajadores que realicen su trabajo en vehículos adscritos al Servicio Cántabro de Emergencias o urgencias de forma presencial. Esta jornada tiene una característica especial por no ser toda de trabajo efectivo, pero sí de presencia física en la base que proporcione o bien el Servicio de Emergencias o bien la empresa. La jornada laboral puede ser:

- a) Como máximo, de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo, como máximo un día de trabajo y tres días de descanso, salvo pacto en contrario.
- b) Como máximo 12 horas consecutivas, durante siete días, y siete días consecutivos de descanso.

Esta jornada de trabajo será remunerada con un plus anual de 1.560 € distribuidos en 12 pagas, quedando incluidas en este plus las horas que sobrepasan la jornada normal definida en el párrafo anterior, las dietas y la nocturnidad.

CVE-2016-8858

Para el resto de supuestos de jornada del servicio de emergencias dicho plus se calculará de forma proporcional a la jornada anual desempeñada.

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

A los efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

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

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

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

Artículo 36. Calendario laboral.

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.

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

El calendario laboral al que se refiere el 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 37. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo anual de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones retribuidas.

Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, debe tener derecho a los días que correspondan en proporción.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este período.

A efectos del disfrute del periodo de vacaciones, la empresa negociara con la representación unitaria de los trabajadores los correspondientes turnos de las mismas, pudiendo negociar dos periodos. 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.

Las vacaciones comenzarán después del descanso semanal pudiendo compensar los días de descanso semanal si las vacaciones se fijan por quincenas. No podrán solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

El calendario vacacional deberá estar expuesto en lugar visible para los trabajadores a finales del mes de diciembre en cada año natural, notificando a los trabajadores con dos meses de antelación al efectivo disfrute de las mismas.

Para los supuestos de IT se estará a lo dispuesto en la ley.

Artículo 38. Formación, Principios Generales. Objetivos de la formación y perfeccionamiento profesional

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio es la formación.

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores
- b. Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

- c.** Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
 - d.** Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas o entidades.
 - e.** Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.
- 2.** De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las propias empresas y entidades u otros organismos.
- 3.** Las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y la representación legal de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.
- 4.** La formación y capacitación del trabajador (sea cual sea su puesto de trabajo) que preste sus servicios en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio y de acuerdo con las necesidades de las mismas, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.
- 5.** La formación en las empresas y entidades reguladas por el presente convenio se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a)** Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
 - b)** Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
 - c)** Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
 - d)** Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.

e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.

f) Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentren menos representadas.

g) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

h) Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.

Artículo 39. Acción formativa en las empresas.

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, AP. 4.ºc del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes extremos que las empresas habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores:

1. Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
2. Criterios de selección y colectivo afectado.
3. Calendario de ejecución.
4. Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
5. Coste estimado de las acciones formativas.
6. Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas. En los supuestos de acciones formativas que las empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una comisión mixta de formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Artículo 40. Desarrollo de la formación.

La Comisión Paritaria a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación, calendarizado anualmente, de cursos a realizar por las empresas.

Artículo 41. Permisos y licencias.

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- b) Un día por matrimonio de familiares hasta 2º grado incluidos los políticos con la limitación de matrimonios registrados en el Registro Civil. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.
- c) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como al cónyuge como sujeto causante del supuesto de premiso reconocido. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
- d) Un día por traslado de domicilio habitual
- e) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación
- f) Un día a los conductores por la renovación del permiso de conducir.
- g) Dos días anuales de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del convenio. A partir de 2017, serán tres días de libre disposición (Se entiende un día como 8 horas)

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

Los grados de consanguinidad y afinidad se articulan en el presente convenio colectivo de conformidad al artículo 918 del código civil.

CVE-2016-8858

Artículo 42. 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 en los artículos siguientes. Todo ello sin perjuicio de que en los distintos convenios de ámbito autonómico puedan adaptar o incluir otras tipificaciones o sanciones.

Artículo 43. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

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

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

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

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

Artículo 44. Faltas graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

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

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

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.

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

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

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de 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/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de la instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, 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.

Artículo 45. 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 trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

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

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

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

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

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

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

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador 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, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador objeto de la misma.

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, 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 mas de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

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

Artículo 46. 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 Décimo Primero

Artículo 47. Derechos sindicales De todos los trabajadores.

Ningún trabajador puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones a través de los cauces oportunos

Todo trabajador puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o delegada, o en una sección sindical, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de seis meses de antigüedad.

Artículo 48. De la asamblea de trabajadores.

1. Puede ser constituida por los trabajadores de un centro de trabajo o de varios centros de la empresa y/o entidad.
2. Debe ser convocada por los delegados del personal, por el comité de empresa, por una sección sindical o por el **33%** de los trabajadores de la plantilla.
3. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual debe recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.
4. Se debe disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 49. Los delegados de personal y comités de empresa.

Los delegados de personal y comités de empresa como representantes legales de los trabajadores en la empresa:

1. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la ley o previstos por ésta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.
2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso. Entre la empresa y la representación de los trabajadores se podrá acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre la representación legal de los trabajadores y éstos pueda producirse a través de estos medios.
3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar a sus representados, sobre: Situación económica de la empresa y/o entidad.

Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con la mes antelación suficiente.

Intención de decisiones que afecten la organización y la distribución del trabajo de carácter colectivo, con una antelación mínima legal.

Artículo 50. De las secciones sindicales en la empresa.

Los trabajadores afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la ley les reconoce y los que determina este convenio, entre los cuales:

1. Difusión libre en la empresa y/o entidad de sus publicaciones, avisos y opiniones.

2. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan para la asamblea de trabajadores.

Artículo 51. De la negociación colectiva.

A efectos de la negociación colectiva del convenio, los representantes legales de los trabajadores que formen parte de la comisión negociadora pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, al menos con 24 horas de antelación, avisando previamente y justificándolo posteriormente.

Artículo 52. Horas sindicales.

La horas sindicales de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales se utilizarán para el ejercicio de las funciones sindicales; debiendo solicitarse con 24 horas de antelación y con 48 horas si se trata de un lunes, teniendo en cuenta casos excepcionales. La comunicación será avalada por el sindicato mediante un fax sellado y firmado.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y/o entidad y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio colectivo pueden acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si procede, de los delegados de personal de sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos deben comunicar a la empresa su deseo de acumular las horas de sus delegados o

delegadas, especificando las horas acumuladas y los delegados que ceden su disfrute.

Las empresas y/o entidades afectadas por este convenio deben hacer efectivos los salarios de los liberados según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa y/o entidad el nombre de su trabajador liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

Capítulo Décimo Segundo

Artículo 53. Cobro durante el periodo de IT.

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

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

Artículo 54. Hijos con discapacidad.

Los trabajadores con hijos con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida, igual o superior a un **33%**, tienen derecho, con el preaviso de 15 días de antelación, a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. Dichos permisos serán no retribuidos.

La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores con hijos con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos.

Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo con discapacidad recibe atención siempre y cuando sea posible, manifestando por escrito la denegación.

Artículo 55. Vestuario y material.

La ropa de trabajo será considerada Equipo de Protección Individual (EPI) la cual deberá ser entregada por reposición, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

A los trabajadores se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos. Asimismo cada empresa se responsabilizará de dotar de todos los equipos de protección individuales de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.

Todos los trabajadores dispondrán de equipos de protección individual (**EPI**), que será entregado por la empresa al comienzo de su actividad. La entrega se realizará en un plazo no superior a diez días naturales a partir de la solicitud. Los trabajadores deberán justificar la reposición de los EPIS, ya sea por extravío, deterioro u otros ante el responsable de entregárselo. Asimismo, deberán cumplimentar siempre el registro de control de entrega de EPIS.

Artículo 56. Seguros de accidentes y seguro de responsabilidad civil.

Seguro colectivo de accidentes

La empresa suscribirá la póliza en el plazo de 30 días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 35.000,00

Muerte por accidente: 35.000,00

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

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

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

Todas las empresas y/o entidades tienen que formalizar un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio. Se facilitará asesoramiento jurídico al trabajador.

Este seguro se ha de prorrogar de forma automática y debe tener una cuantía mínima de **300.000 euros**, salvo que por regulación especial, en función de la actividad, la ley no imponga otra superior.

Artículo 57. Jubilaciones.

Las empresas y/o entidades y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente. También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente

Capítulo Décimo Tercero

Artículo 58. Seguridad y salud laboral. Información a los trabajadores y principios generales.

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 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

En cumplimiento del deber de protección, las Empresas garantizarán la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo e informará de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo a los delegados de prevención de riesgos laborales y salud laboral. Cada trabajador deberá tener conocimiento e información de la valoración de su puesto de trabajo y tareas. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Asimismo, velará por la calidad del servicio de aquellas especialidades de prevención de riesgos laborales y salud laboral que sean concertadas con los Servicios de prevención de riesgos laborales ajenos.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, y cumplir las obligaciones en esta materia que para los mismos prevé el Marco Normativo

Artículo 59. Información a los trabajadores:

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de prevención de riesgos laborales [LPRL] las empresas adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la empresa a los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Las empresas, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se compromete a comunicar a todo trabajador las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del servicio siempre que dicha información sea trasladada por los establecimientos sanitarios públicos o privados a la empresa.

Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los servicios.

El Empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

Artículo 60. Vigilancia de la salud.

Todo el personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual obligatorio, en función a las características y riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento, siendo estos confidenciales. Para los trabajadores con categoría de Conductor o Ayudante camillero, por los riesgos específicos que puede entrañar su actividad, dicho reconocimiento será obligatorio

Los reconocimientos médicos se realizarán en jornada laboral, o en su defecto, si es fuera ésta, la empresa deberá compensar al trabajador, el tiempo utilizado.

Los reconocimientos médicos se realizarán con ocasión de:

- Previo al ingreso o reingreso en la empresa.
- Periódico para el personal de conducción y del personal que trate con los usuarios.
- Por cambio de Categoría Funcional o Promoción Interna.

Los reconocimientos médicos se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

La vigilancia de la salud de los trabajadores incluirán las pruebas establecidas por protocolo médico específico para cada categoría o puesto de trabajo.

En relación al cuadro de Enfermedades Profesionales, se estará a lo dispuesto en el R.D 1.299 / 2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social, así como a las normas que pudieran modificar ésta.

60.1.- Vigilancia de la salud.- La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Estos reconocimientos se realizarán de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Política Social en materia de contenido y periodicidad.

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador o trabajadora, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador, asumiendo la empresa el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos.

60.2. Evaluación de riesgos.- La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de

CVE-2016-8858

cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los técnicos superiores que formen parte del Servicio de prevención propio de la empresa o en su ausencia del Servicio de prevención ajeno. Las evaluaciones de riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de prevención.

60.3. Enfermedades profesionales.- Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. El sistema de notificación y registro será el establecido por el RD 1299/2006 de 10 de Noviembre.

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo.

Así mismo la empresa pondrá especial atención a los problemas de espalda y lumbares derivados del trabajo que se realiza con la movilización y carga de pacientes y material.

Las partes firmantes, en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en relación con el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se comprometen a interesarse por la incorporación, a través del correspondiente procedimiento, de nuevas enfermedades relacionadas con el sector del transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia en el cuadro de enfermedades profesionales que contempla la ley.

60.4. Protección de la salud.- La empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

Se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora.

Artículo 61. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores o a otras personas relacionadas con la empresa.

Se protegerá especial y singularmente la maternidad.

Artículo 62. Planes de autoprotección.

El personal adoptará los planes de autoprotección establecidos en cada centro de trabajo.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará en el Real Decreto 393/2007 por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia. El Comité de seguridad y salud, o en su defecto, el delegado de prevención, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente simulacros de evacuación y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Artículo 63. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre la representación de los trabajadores conforme al art. 35 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de prevención del centro, así como al Plan de emergencia y evacuación.

63.1.- Crédito horario delegados de prevención: El crédito horario de los delegados de prevención será el que les corresponde como representante de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del E.T. y en el art. 37 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

63.2.- Formación: La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Recibirán una formación inicial básica.

63.3.- Comités de seguridad y salud: El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra, pudiendo ambas partes asistir con asesores.

El Comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones del mismo.

También se podrán convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de seguridad y salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 64. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art.19 de la Ley de prevención

de riesgos laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, establecida en el Plan de Prevención en la empresa. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

Artículo 65.- Seguridad, Alcoholismo y Drogodependencias

65.1. Principios Generales.- Los firmantes del presente convenio colectivo reconocen y contemplan el alcoholismo y la drogodependencia como un problema social. Se estima conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica. Se prohíbe totalmente fumar en los centro de trabajo así como en los vehículos-ambulancia y resto de vehículos de trabajo. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas.

Es desde esta perspectiva, desde donde se configura un Marco de Tratamiento específico de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados y empleadas del sector son requisitos indispensables (fuera de estos supuestos, se procederá cómo y con los efectos que se describen en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo) que:

1. El empleado que se encuentre en alguna de estas situaciones, lo comuniquen a sus empresas de forma que exista constancia documental de que efectúo tal comunicación.
2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado con carácter previo al requerimiento por la Empresa a efectuar las pruebas que se describen en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

En cuanto al Marco de Tratamiento en relación a las personas que cumplan los dos requisitos mencionados, este consistirá en:

1. Al empleado no se le practicarán las facultades previstas en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo y no será objeto de sanción o despido, todo ello siempre y cuando simultáneamente a la comunicación

que haya efectuado a la empresa hubiera acompañado solicitud de excedencia voluntaria.

2. La Empresa, como medida reinsertiva, facilitará la excedencia voluntaria del empleado según la regulación que para la misma prevé el presente Convenio.
3. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al empleado o empleada de los Centros existentes en la Comunidad Autónoma de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

65.2. Objeto.- Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte sanitario, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas podrán efectuar pruebas al personal, destinadas a controlar el consumo de alcohol y sustancias estupefacientes. El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

65.3. Práctica de las Pruebas.- En la realización de las pruebas estarán presentes:

1.- El personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la empresa, contarán con la capacitación profesional necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

2.- Los empleados objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los usuarios u otro tipo de personal.

3.- Al menos 2 delegados de prevención de los sindicatos más representativos o en su defecto, cuando éste no pueda estar o decline estar, al menos un Representante de los Trabajadores. A tales efectos, la empresa comunicará con la antelación imprescindible a un delegado de prevención y a un miembro de la Representación de los Trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que el delegado de prevención o la representación de los trabajadores declinen su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

El tiempo dedicado a esta tarea por cualquiera de las figuras de representación sindical citadas, se considerará de trabajo efectivo y no computará a efectos del crédito horario sindical.

4.- Un profesional sanitario.

65.4. Procedimiento de las Pruebas.- El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición, transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).
3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazara su opción a realizar la extracción de sangre para análisis. De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará, en detalle, el correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave que pudiera ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

La sanción podrá imponerla la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al empleado. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. La empresa comunicará la apertura del expediente a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de 10 días desde la fecha de su notificación. Estos plazos suspenderán los plazos de prescripción de la falta.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

Artículo 66.- Medidas de Emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas

necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los usuarios/clientes y empleados, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, se deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica para el transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.

Artículo 67.- Gestión y Protección Medio Ambiental

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberán adoptar una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

ANEXOS

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES

2016	SB	PLUS AMBULANCIA	PLUS ASISTENCIA
CONDUCTOR	954,24	121,46	
CAMILLERO	781,58	95,03	
AYUDANTE CONDUCTOR	831,37	102,93	
JEFE DE QUIPO	964,54	91,85	
JEFE DE TRÁFICO	1.056,01	100,55	
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.031,06	98,19	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	893,52	83,14	
AYUDANTE MECANICO	831,47	79,17	
MECANICO	942,93	89,80	
CHAPISTA	906,31	86,32	
PINTOR	906,31	86,32	
JEFE DE TALLER	1.009,88	96,13	
TELEFONISTA	881,38	83,91	
MEDICO	1.729,52	164,70	
DUE	1.297,13	123,49	
DIRECTOR DE AREA	1.581,77	150,63	
DIRECTOR	1.746,17	166,27	

2017	SB	PLUS AMBULANCIA	PLUS ASISTENCIA
CONDUCTOR	968,55	123,28	5,46
CAMILLERO	793,30	96,46	4,45
AYUDANTE CONDUCTOR	843,84	104,47	4,74
JEFE DE QUIPO	979,01	93,23	5,36
JEFE DE TRÁFICO	1.071,85	102,06	5,87
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.046,53	99,66	5,73

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	906,92	84,39	4,96
AYUDANTE MECANICO	843,94	80,36	4,62
MECANICO	957,07	91,15	5,24
CHAPISTA	919,90	87,61	5,04
PINTOR	919,90	87,61	5,04
JEFE DE TALLER	1.025,03	97,57	5,61
TELEFONISTA	894,60	85,17	4,90
MEDICO	1.755,46	167,17	9,61
DUE	1.316,59	125,34	7,21
DIRECTOR DE AREA	1.605,50	152,89	8,79
DIRECTOR	1.772,36	168,76	9,71

2018	SB	PLUS AMBULANCIA	PLUS ASISTENCIA
CONDUCTOR	1.026,67	130,68	34,72
CAMILLERO	840,90	102,24	28,29
AYUDANTE CONDUCTOR	894,47	110,74	30,16
JEFE DE QUIPO	1.037,75	98,82	34,10
JEFE DE TRÁFICO	1.136,16	108,18	37,33
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.109,32	105,64	36,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	961,34	89,45	31,52
AYUDANTE MECANICO	894,58	85,18	29,39
MECANICO	1.014,50	96,62	33,33
CHAPISTA	975,10	92,87	32,04
PINTOR	975,10	92,87	32,04
JEFE DE TALLER	1.086,53	103,43	35,70
TELEFONISTA	948,28	90,28	31,16
MEDICO	1.860,79	177,20	61,14
DUE	1.395,58	132,86	45,85
DIRECTOR DE AREA	1.701,83	162,06	55,92
DIRECTOR	1.878,70	178,89	61,73

2019	SB	PLUS AMBULANCIA	PLUS ASISTENCIA
CONDUCTOR	1.078,00	137,21	66,84
CAMILLERO	882,95	107,35	54,47
AYUDANTE CONDUCTOR	939,19	116,28	58,05
JEFE DE QUIPO	1.089,64	103,76	65,64
JEFE DE TRÁFICO	1.192,97	113,59	71,86
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.164,78	110,92	70,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.009,41	93,92	60,68
AYUDANTE MECANICO	939,31	89,44	56,58
MECANICO	1.065,22	101,45	64,17

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

CHAPISTA	1.023,85	97,52	61,68
PINTOR	1.023,85	97,52	61,68
JEFE DE TALLER	1.140,86	108,60	68,72
TELEFONISTA	995,69	94,79	59,98
MEDICO	1.953,83	186,06	117,69
DUE	1.465,36	139,51	88,27
DIRECTOR DE AREA	1.786,92	170,17	107,64
DIRECTOR	1.972,64	187,83	118,83

2020	SB	PLUS AMBULANCIA	PLUS ASISTENCIA
CONDUCTOR	1.121,12	142,70	101,11
CAMILLERO	918,26	111,65	82,39
AYUDANTE CONDUCTOR	976,76	120,93	87,82
JEFE DE QUIPO	1.133,22	107,91	99,29
JEFE DE TRÁFICO	1.240,69	118,13	108,71
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.211,37	115,36	106,14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.049,78	97,68	91,80
AYUDANTE MECANICO	976,88	93,02	85,59
MECANICO	1.107,83	105,50	97,07
CHAPISTA	1.064,81	101,42	93,30
PINTOR	1.064,81	101,42	93,30
JEFE DE TALLER	1.186,49	112,94	103,95
TELEFONISTA	1.035,52	98,58	90,73
MEDICO	2.031,98	193,50	178,04
DUE	1.523,98	145,09	133,52
DIRECTOR DE AREA	1.858,39	176,97	162,83
DIRECTOR	2.051,55	195,35	179,75

PARA TODA LA VIGENCIA DEL CONVENIO:

Plus emergencia	130,14
Dispositivo localización	33,57
Festividades navideñas y semana santa	30,23
Premio fidelidad	

Dietas	
Comida o cena	10 €

Dietas fin de semana y festivos	
Comida o cena	12 €

CVE-2016-8858

VIERNES, 14 DE OCTUBRE DE 2016 - BOC NÚM. 198

COMISIONES

	CONDUCTOR	CAMILLER O
8 HORAS	52 €	48 €
12 HORAS	80 €	67 €
24 HORAS	110 €	90 €
VIAJES > DE 10 HORAS	75 €	
VIAJES > DE 15 HORAS	90 €	

2016/8858

CVE-2016-8858