

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2013-8470 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de la empresa Ambuibérica, S.L. periodo 2013-2014.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Ambuibérica, S. L.", para el período 2013-2014, suscrito con fecha 18 de febrero de 2013, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de mayo de 2013.
La directora general de Trabajo,
Rosa Maria Castrillo Fernández.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

Convenio Colectivo de la empresa AMBUIBERICA, S.L. de Cantabria

Preámbulo

El presente convenio nace de la necesidad de dotar a Ambuibérica, S.L. y a sus trabajadores en Cantabria de un Convenio propio fruto de su legítima capacidad negociadora, que regule las condiciones laborales de los mismos y permita la máxima adaptación a la realidad social y económica de la empresa y de sus trabajadores.

El día 5 de mayo de 2012, Ambuibérica, S.L. comenzó prestar servicios de transporte sanitario en la Comunidad Autónoma de Cantabria. En la citada Comunidad el Convenio colectivo aplicable ha venido siendo el Convenio estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. No existiendo, a diferencia de la mayoría de las otras Comunidades Autónomas, convenio colectivo propio al no haber sido posible alcanzar ningún acuerdo entre la patronal y los representantes de ese momento.

Este convenio tiene como finalidad regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Respecto a las primeras, se recoge una Jornada especial de trabajo para el Servicio de Emergencias por las especiales características del mismo que permita una mayor conciliación de la vida personal y familiar, para lo cual se ha procedido a alquilar las bases que han sido necesarias y se han dotado las mismas con los medios materiales necesarios a tal fin.

En cuanto a las condiciones económicas, el objetivo final viene marcado por las tablas salariales recogidas en el Convenio colectivo de transporte sanitario de Castilla y León, sin embargo la grave crisis económica actual hace que este Convenio sea el inicio del camino a seguir para la consecución de aquel objetivo. Esta crisis se ha hecho notar en un sector como el nuestro por varias causas como son: la subida del IVA del 18% al 21%, el incremento de precio de los combustibles, los problemas de financiación de la tesorería para acometer los pagos de nóminas, la supresión en julio de 2012 de las bonificaciones existentes hasta ese momento, etc.

La firma de este Convenio supone la primera piedra angular del entendimiento presente y futuro entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y el camino a seguir para la consecución de dicho fin adaptando la situación a la responsabilidad exigida en el momento de actual crisis económica con la finalidad de conseguir la viabilidad de la empresa y la estabilidad laboral de los trabajadores.

Por otro lado, al no ser posible una importante subida salarial, la empresa se compromete a impartir formación a medida para cada trabajador que sea convalidable para la consecución del certificado de profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario así como a proporcionar a los trabajadores los reconocimientos médicos anuales que por otro lado son obligatorios.

Asimismo, Ambuibérica procurará garantizar la estabilidad en el empleo.

Título Preliminar

- Capítulo primero -

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio de empresa, la Dirección de la empresa AMBUIBERICA, S.L. de la parte patronal, y los miembros del sindicato SCAT, UGT y USO designados por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Cantabria, y ambas partes se reconocen como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

El presente Convenio se suscribe al amparo de la legislación vigente, obligando a todos los trabajadores de la empresa AMBUIBERICA, S.L., en cualquiera de los centros que ésta tenga en Cantabria.

Artículo 3.- Concurrencia de convenios.

Los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Principio de jerarquía

La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el Convenio General en relación con esta materia, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5.- Principio de complementariedad.

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores los firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio General de ámbito estatal, respecto de los aspectos no regulados en éste convenio de empresa, respetando lo dispuesto en artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Principio de Igualdad.

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

Artículo 7.- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio es de obligada observancia a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa AMBUIBERICA, S.L., dentro de la actividad de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias, en cualquiera de los centros que ésta tenga en Cantabria. Se excluye del ámbito del presente Convenio los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 8.- Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2014, salvo en los aspectos normativos cuyos efectos se desplegarán sólo a partir de su publicación y en aquellas materias en las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente.

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

Artículo 9.- Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

por otro, sin perjuicio de los límites temporales establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 11.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen en este Convenio, subsistirán como garantía personal de quienes vengán gozando de las mismas, por tanto se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

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

Artículo 12.- 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 13. 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 éste artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término "empresa", se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

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

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

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

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

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

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

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

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

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: 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 corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

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

Artículo 14.- Comisión Mixta Paritaria.

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

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los trabajadores y seis de la empresa, nombrándose un secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

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

La Comisión paritaria, se reunirá por lo menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los trabajadores, así como la mitad más uno de los vocales representantes de la empresa.

Tanto los Vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

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

Cuando la Comisión mixta no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir al ORECLA como el organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria, de conformidad a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14 de Julio de 2010.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1ª) La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2ª) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.

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

4ª) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma.

5ª) Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

6º) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos, en la sede de la empresa AMBUIBERICA, S.L. en Cantabria.

Titulo Primero

De la relación laboral

Capitulo I

Condiciones de ingreso

Artículo 15. Condiciones Generales de ingreso del personal y periodos de prueba.

En ésta materia, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, por ser materia reservada al mismo.

Artículo 16.- Del contrato de trabajo.

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

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

- a) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio colectivo se refiere a relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador/a.
- b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demas condiciones laborales establecidas con caracter general en este Convenio colectivo, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.
- c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformandolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de comun acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 17.- 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 18.- 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 19.- Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Superior y Técnico.

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

Director/a de Area: 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.

Medico: 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.

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

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

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

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

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

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciseis 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:

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

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

Artículo 20.- Definición del grupo profesional de Control de Explotación y de sus categorías profesionales

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

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

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

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

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados / as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II

Organización del trabajo y movilidades

Artículo 21.- Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de la empresa es facultad de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente. Teniendo en cuenta la posibilidad de la conciliación de la vida familiar y

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

laboral y la situación personal de la plantilla (hijos/as en edad escolar, personas dependientes a su cargo, etc...)

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

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

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

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o festivo, que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, las normas del presente convenio, y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

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

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

Artículo 22.- Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores / as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/ra, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Artículo 23.- Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

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

- la realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, o
- esté pactado de forma diferente en el Convenio Colectivo de ámbito inferior.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

Artículo 24.- Trabajos de categoría profesional inferior.

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

Capítulo III

Conceptos y estructura salarial

Artículo 25.- Conceptos salariales.

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

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

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I para el año 2.013

Plus Convenio.

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

Retribución específica del trabajo nocturno y festivos.

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

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

Festividades navideñas y semana santa.

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

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

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

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio de 1985.

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

Artículo 26. Principio de no discriminación y Discapacidad.

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

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

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

Artículo 27.- Conceptos no salariales.

Dietas.

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

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

Se incluye también en este caso los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

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

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

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, 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 valores reseñados en el ANEXO de este Convenio serán exigibles a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 28.- El salario: su abono y su acreditación.

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

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

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

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

Artículo 29.- Estructura del salario.

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

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

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

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

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

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

Artículo 30.- Antigüedad.

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

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100

Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.

A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

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

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

Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias.

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

Artículo 32.- Horas de presencia y extraordinarias

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 33 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente formula.

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

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

Capítulo IV

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 33.- Jornada laboral.

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

En el supuesto de que la jornada sea partida, 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/a se encuentre a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

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

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

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.

3.- Jornada especial de trabajo Servicio de Emergencias:

Se crea una Jornada especial para trabajadores que realicen su trabajo en vehículos adscritos al Servicio Cántabro de Emergencias de forma presencial. Esta jornada tiene una característica especial al 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 será como máximo de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo como máximo 1 de trabajo y 3 de descanso salvo pacto en contrario .

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.

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:

- 1) Tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.
- 2) Se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador/a se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, ágapes en ruta u otras de parecidas.
- 3) Descanso adecuado: periodos regulares de descanso de los trabajadores/as, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

Artículo 34.-Asignación de servicios.

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

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

Cuadro de horarios y calendario laboral:

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

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

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

Artículo 35. Descanso semanal.

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

Artículo 36.- Dispositivo de localización:

La empresa podrá ofertar a los trabajadores/as que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
2. La aceptación de esta oferta por el trabajador/a en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador/a que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
4. El límite máximo que un trabajador/a podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador/a, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador/ra para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/ra regrese a su base.

6. La prestación por parte de un trabajador/ra del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, plus convenio y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización por cada día la cuantía que para este concepto figura en el anexo de este convenio. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/ra del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

Artículo 37. Vacaciones.

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

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

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

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

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

Artículo 38. Permisos y licencias.

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

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

b) Un día por matrimonio de familiares hasta 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.

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

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

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

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

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

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

Artículo 39. Licencias.

Si la empresa tuviera a su servicio trabajadores/as que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrá obligada a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

CAPITULO V

Régimen disciplinario.

Artículo 40.- En ésta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del Convenio Colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, por ser materia reservada al mismo.

CAPITULO VI

Derechos de representación sindical.-

Artículo 41.- Derechos de representación sindical.- En ésta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del Convenio Colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, por ser materia reservada al mismo.

Título segundo

Otras mejoras

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

Artículo 42.-Seguros.

Seguro colectivo de accidentes.

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

Gran invalidez: 35.000,00 €
Muerte por accidente: 35.000,00 €

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra 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/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia

Seguro de responsabilidad civil.

La empresa suscribirá la póliza en el plazo de 30 días a partir de la firma del presente convenio, con una entidad aseguradora reconocida. Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 43. Incapacidad temporal.

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

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

Artículo 44. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

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

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

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

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

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

Artículo 45. Multas y sanciones.

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

Artículo 46. Uniformidad.

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

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

Artículo 47. Planes de Igualdad

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar un plan de igualdad y a integrar un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Disposición final única. Procedimiento para solventar las discrepancias en el periodo de consultas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta tanto se desarrolle por los convenios colectivos de ámbito superior un procedimiento específico para solventar las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación del convenio, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO TABLAS SALARIALES AÑO 2013

	SALARIO BASE	PL CONVENIO	TOTAL
TTS Conductor	954,24	121,46	1.075,70
TTS Ayudante- Conductor- Camillero	831,37	102,93	934,30
TTS Camillero	781,58	95,03	876,61
Jefe de Equipo	964,54	91,85	1.056,39
Jefe de Tráfico	1.056,01	100,55	1.156,56
Oficial 1ª Admtvo	1.031,06	98,19	1.129,25
Aux. Administrativo	893,52	83,14	976,66
Ayudante Mecánico	831,47	79,17	910,64
Mecánico	942,93	89,80	1.032,73
Chapista	906,31	86,32	992,63
Pintor	906,31	86,32	992,63
Jefe de Taller	1.009,88	96,13	1.106,01
Telefonista	881,38	83,91	965,29
Médico	1.729,52	164,70	1.894,22
ATS	1.297,13	123,49	1.420,62
Director de Área	1.581,77	150,63	1.732,40
Director	1.746,17	166,27	1.912,44

Dietas año 2013

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

VIERNES, 7 DE JUNIO DE 2013 - BOC NÚM. 108

Festividades año 2013	
Festividades navideñas	30,23
Festividad de semana santa	30,23
Plus localización año 2013	33,57

PRECIO COMISIONES

	CONDUCTOR ACTUAL	CAMILLERO ACTUAL
8 HORAS	52 EUROS	48 EUROS
12 HORAS	80 EUROS	67 EUROS
24 HORAS	110 EUROS	90 EUROS
VIAJES < DE 10 HORAS	75 EUROS	
VIAJES < DE 15 HORAS	90 EUROS	

2013/8470

CVE-2013-8470