



RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "II Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura". (2017060455)

Visto el texto del "II Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura" —código de convenio 81000195012006— que fue suscrito con fecha 3 de febrero de 2017, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Extremadura (ASEAEX), en representación de la parte empresarial y, de otra, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras en Extremadura (FSC-CCOO) y por la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores en Extremadura (FESP-UGT), en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 13 de marzo de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y
TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y
ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, por la parte empresarial, la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Extremadura (ASEAEX) y, por la parte social, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FESP-UGT), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las disposiciones de este convenio son de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, 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, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio es de ámbito autonómico y afectará a todas las empresas y centros de trabajo que presten los servicios comprendidos en su ámbito funcional en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 6. Cobertura negocial.

En virtud de este convenio, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva territorial tiene por objeto



regular todas las materias propias del ámbito de negociación autonómico, salvo aquellas reservadas al de ámbito estatal, que se recogerán en este convenio tal y como se hayan acordado en el mismo por ser de ámbito superior, y sin perjuicio de lo establecido por el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Reserva material del nivel estatal.

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en este ámbito territorial las expresamente reservadas por el Convenio colectivo estatal, en lo que respecta a las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.
- Modalidades de contratación del personal.
- Períodos de prueba.
- Clasificación y grupos profesionales.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- Cláusula de descuelgue.
- Subrogación.

Artículo 8. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, este convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo por la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento y tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal o autonómico en las materias legalmente permitidas al mismo.

En todo lo no previsto por este convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

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 diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco 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 10. 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 por otro.

Artículo 11. Principio de igualdad, no discriminación y discapacidad.

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 y en las condiciones de trabajo.

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 no discriminación por razones de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

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

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

Artículo 12. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas 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 trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que aquí se establecen, 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.

**Artículo 13. Absorción y compensación.**

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

Artículo 14. Comisión paritaria.

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

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

Los vocales serán convocados por correo electrónico en primera y en segunda convocatoria, con una antelación mínima de quince días de la fecha de 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.

Cuando la Comisión paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura, acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que, si una de las partes acudiera a una de



sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de la totalidad de los votos que le corresponden en función de su representación y proporcionalidad como organización a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.
3. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.
4. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.
5. Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.
6. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio.

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

TÍTULO PRIMERO DE LA RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO I Condiciones de ingreso

Artículo 15. Condiciones generales de ingreso del personal.

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



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

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

Artículo 16. Período de prueba.

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

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Personal administrativo y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa o empresas del sector del ámbito autonómico, en el mismo o similar puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, sin solución de continuidad entre los distintos contratos.

Artículo 17. Del Contrato de Trabajo.

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

Aquellos trabajadores, 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 indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

2. Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Serán 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 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.



- b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.
- c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 18. 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 apartado 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, ésta 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.

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

- a) 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.

1. 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.
 2. 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.
 3. 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.
 4. 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.
 5. 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.
 - 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 éste 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 del 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:
 - 1. 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.
 - 2. Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.
 - 3. 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.
 - 4. 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 período de mandato del mismo.
 - 5. Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.



6. Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.
7. 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, 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 podrá ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos períodos a acreditar en los que figuren los mismos 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.

CAPÍTULO II

Tipos de contratos de trabajo

Artículo 19. Contratos Formativos y en Prácticas.

1. Contrato de trabajo en prácticas.

Al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a los anteriores, o de Certificado de Profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.



- a) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por periodos de seis meses dicha duración sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años.
- b) El periodo de prueba para estos contratos será de 6 meses y una vez finalizado este plazo, si fuera renovado, no tendrá periodo de prueba.
- c) El salario del personal contratado bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 % durante el primer año y el 75 % durante el segundo año, para contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.
- d) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.
- e) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro de los grupos profesionales definidos en este convenio siempre que se cumplan con los requisitos formativos de este artículo, excluyéndose en todo caso el auxiliar administrativo, el aspirante administrativo, el personal de atención telefónica y el ordenanza.

2. Contrato de formación.

Al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de formación podrá concertarse con aquellos trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo y tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

- a) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas.
- b) El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con:
 - Discapacitados.
 - Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
 - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- c) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 % de la jornada laboral máxima prevista en este convenio, pudiéndose concentrar a lo largo de



la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que se posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad regulado por el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

- d) Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley.
- e) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio. El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente Certificado de Profesionalidad.
- f) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser inferior al 85 % de la jornada máxima prevista en este convenio, y no podrá ser inferior al 85 % de los conceptos salariales de este convenio, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios, que en ningún caso superará los dos años de duración.

Las partes establecen el compromiso para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo.

Artículo 20. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

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

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

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

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



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

Artículo 21. Contratos de Duración Determinada.

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

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

2. Contrato eventual, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

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

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

3. Contrato de interinidad, regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

a) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato.

b) La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

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

a) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estacionales (campañas de gripe, etc.), refuerzos

de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

- b) Contratos con las administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador en la nueva adjudicataria.
- c) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las administraciones.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 22. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio 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 se estructura con base en los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

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

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, etc., en el ámbito de la empresa.

Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Director: Es el que desempeña la dirección efectiva de la empresa.

Subdirector: Es el que, bajo la dependencia del Director, realiza las funciones delegadas por el mismo, incluida, en su caso, la sustitución por ausencia de aquél.



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.

DUE/ATS: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

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.

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 ésta.

Lo componen las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y



estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

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 recibían. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción, tramitación compatible con su tarea profesional.

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

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

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 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, efectuando el control de tráfico mediante la recepción de la demanda de servicios y comunicación de su realización al personal de movimiento mediante la elaboración de la hoja de reparto diario de servicios.

Gestor de tráfico: Es el que tiene como misión la recepción y atención de las llamadas telefónicas de pacientes, usuarios y clientes del servicio en la empresa o en un Centro Coordinador, introduciendo en las aplicaciones informáticas los datos para generar las órdenes de servicio y efectuar las comunicaciones con el personal de movimiento para la correcta prestación del mismo.

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, necesario 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 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, necesaria para la correcta prestación del servicio.

Jefe/a de flota: Es aquel que supervisa, controla y ordena la realización de los planes de mantenimiento mecánico preventivo y correctivo de los vehículos de la empresa, las inspecciones técnicas preceptivas, así como el control documental de los vehículos, para garantizar la operatividad continua de la flota de la empresa.

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 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.

Trabajador en formación: Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación. De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y movilidades

Artículo 27. Facultades organizativas del trabajo.

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

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

- Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.
- Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, siempre dentro de la legalidad vigente, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.
- La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores 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 la formación y los 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 28. Rendimientos productivos.

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

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

Artículo 29. Movilidad funcional.

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

Artículo 30. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que el trabajador pase a ostentar dicha categoría salvo que la realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

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

Artículo 31. 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 tres meses, siempre que no suponga perjuicio en la dignidad del trabajador y que dichas funciones este contempladas dentro de su mismo grupo profesional, 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.

CAPÍTULO V

Promoción laboral y ascensos

Artículo 32. Ascensos.

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



- a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.
- b) Promoción porevaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

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

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

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información, con carácter previo, de las promociones y ascensos que se vayan a efectuar en el ámbito de su empresa.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Conceptos y estructura salarial

Artículo 33. Conceptos salariales.

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

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

El salario para las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el Anexo de este convenio para el año 2017, siendo la subida del 6,10%, desde el 1 de enero de 2017 sobre la última tabla salarial de aplicación.



Las tablas salariales para el año 2018 se negociaran en la primera reunión ordinaria de la Comisión Paritaria de este convenio dentro del segundo semestre del año 2017.

1. Plus Convenio.

Todos los trabajadores percibirán mensualmente un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensará, para el grupo profesional de explotación, las condiciones especiales de la conducción urgente, el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos, y para el resto de grupos profesionales su especial dedicación en el ejercicio de sus funciones.

2. Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este convenio, a excepción de aquellos servicios donde su retribución específica ya contemple la realización de trabajo en horario nocturno.

Quien preste servicio entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento del 10 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria que le correspondiera.

3. Festividades.

En concepto de festivos especiales, todo el personal incluido en este convenio que trabaje los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, Jueves y Viernes Santo, percibirán un plus especial de festividad en la cuantía que figura en el anexo de este convenio.

Todos los trabajadores que por turno realicen servicios en el resto de días festivos, de conformidad con el calendario de fiestas laborales publicado en la Comunidad Autónoma de Extremadura, la empresa deberá compensar, por cada festivo trabajado, un día de descanso, cuyo disfrute se podrá acumular al periodo vacacional u otra fecha establecida de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, dentro del año natural en el que se produzca.

En los festivos de carácter local, se tomarán en consideración el que corresponda a la localidad donde radique el centro de trabajo de la empresa.

Cuando un festivo sea trasladado a otro día distinto según el calendario de fiestas laborales, se tomará en consideración el día sustituido.

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

Artículo 34. 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 almuerzo o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de almuerzo (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 de horario, material necesario, etc. antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

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

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados.

El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio.

A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

**Artículo 35. 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 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 hábiles 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, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial, salvo que por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias si se acuerda expresamente entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

Artículo 36. 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 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.
- De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador 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 percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad.

**Artículo 37. 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, 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 38. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Cuando el trabajador, habiendo cumplido 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 adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año respectivamente, consistente en las cuantías que se reflejan en el Anexo de este convenio.

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 1194/1985, de 17 de julio.

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

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, para 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, más plus convenio y más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente.



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

Estas gratificaciones extraordinarias no podrán ser prorrateadas sin el consentimiento del trabajador, salvo cuando fuere acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 40. Jornada laboral.

1. Jornada ordinaria de trabajo y jornadas especiales.

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 sea de aplicación.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo la jornada anual resultante de 1.800 horas de trabajo efectivo.

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.

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 horas de presencia, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por Real Decreto 902/2007, de 6 de julio.

Consecuentemente, para el cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempos de trabajo efectivo y tiempos de presencia, conforme a la regulación y límites establecidos en el presente convenio.

En el supuesto de que la jornada sea partida, solo podrá haber una interrupción con los siguientes límites:

- Personal de movimiento: mínima de 1 hora y máxima de 2 horas.
- Personal de no movimiento: mínima de 1 hora y máxima de 3 horas.

El precio de la hora ordinaria se calculará conforme a la siguiente fórmula:



(salario base + plus convenio+ antigüedad) x 14

1800 horas

2. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento: Tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

2.1. Tiempo de trabajo efectivo.

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, o medio de transporte, sus pasajeros o su carga, tal como lo define el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre modificado por el Real Decreto 902/2007 del 6 de julio.

2.2. Tiempo de presencia.

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

Ambas partes acuerdan fijar el precio de la hora de presencia al mismo precio que el de la hora ordinaria.

2.3. Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan fomentar la eliminación de las horas extraordinarias en el sector.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria, excluidas del cómputo las horas de presencia hasta el límite establecido en el presente convenio, y se compensarán con un tiempo de descanso equivalente a una hora trabajada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, de no ser posible, se abonarán con un incremento del 50 % sobre el precio de la hora ordinaria.

El número máximo de horas extraordinarias a realizar por un trabajador será de 80 al año. No se computarán a estos efectos:

- a) Las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- b) Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdida de materias primas.



A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Artículo 41. Régimen de descansos.

El descanso diario será como mínimo de 12 horas ininterrumpidas, con carácter general.

El descanso semanal será de dos días consecutivos en una semana y en la siguiente, dos días alternos o consecutivos, coincidiendo al menos uno de los días de descanso en domingo, procurando que dichos descansos sean rotativos para todo el personal.

El régimen de descansos en los sistemas de trabajo con turnos de guardia establecidos en este convenio, tanto en turnos fijos como en rotativos, seguirán su propia regulación específica.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador u otras causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100o, en caso de acuerdo con el trabajador, con otro día de descanso compensatorio, que deberán disfrutarse dentro del mes en que se produzca.

Artículo 42. Regulación general de servicios.

Dadas las características que concurren en el sector, se da regulación específica por este convenio a las distintas modalidades de servicio, distinguiendo:

1. Para el personal de movimiento:

- a) Servicio de transporte sanitario No Urgente.
- b) Servicio de transporte sanitario Urgente, mediante dos formas de prestación del trabajo:
 - b.1) Guardia presencial.
 - b.2) Guardia no presencial.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado del trabajador a lo largo de la guardia, entendiéndose por tal los períodos regulares de inactividad 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 asimismo, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

2. Para el personal de no movimiento: Servicios con dispositivo de localización.

Artículo 43. Organización del trabajo a turnos.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, de lunes a domingo, durante trescientos sesenta y cinco días al año. Estos turnos serán fijos o rotativos.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

1. Turnos fijos. La asignación de un turno fijo tendrá, como mínimo, una periodicidad trimestral, durante el cual el trabajador prestará la misma modalidad de servicio, conforme a la regulación establecida en este convenio.

Los turnos fijos podrán ser estables cuando se establezcan con una periodicidad trimestral o superior, mediante adscripción de un trabajador o grupo de trabajadores a la realización de una misma modalidad de servicio.

Al objeto de promover acciones tendentes a la consecución efectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral, la empresa procurará implantar, como norma general, sistemas de trabajo con turnos fijos estables de organización, salvo que por razones organizativas, técnicas, productivas o de fuerza mayor no le fuera posible a la empresa.

2. Turnos rotativos.

Los cuadros de asignación de personal en turnos rotativos por los distintos puestos y servicios, se realizará en los siguientes términos:

- La rotación entre las distintas modalidades de servicio se efectuará mediante la asignación sucesiva y continua de turnos fijos semanales para cada trabajador y/o grupo de trabajadores.
- Esta forma de prestación de trabajo garantizará que el trabajador no realice más de 60 horas semanales de promedio en un periodo de 28 días, con un límite de 72 horas en un período de 7 días y de 240 horas en un período de 28 días.



- A efectos de este cómputo, se tomarán en consideración la suma total del número de horas realizadas en los distintos servicios que hayan sido asignados, sin distinción entre horas efectivas, presenciales o de disponibilidad.

3. Relevos entre turnos.

En aquellos servicios donde la empresa implante un sistema de turnos donde se preste el trabajo de forma continua y, por tanto, haya solapamiento con relevo de trabajadores en el horario coincidente de finalización de uno e inicio del siguiente, el trabajador saliente no podrá abandonar su puesto, ni el servicio encomendado, hasta la presencia e incorporación efectiva del trabajador entrante.

Cuando el relevo de turno no sea posible por ausencia del trabajador entrante, realización de actividad no finalizada en la hora del relevo o cualquier otra causa que impidiera el mismo, el trabajador saliente comunicará a la empresa tanto el tiempo de prolongación de turno como la causa que lo motivó, a efecto de llevar un registro diario que se cerrará mensualmente, tal que el total de horas sobrepasadas se restituyan compensando con un tiempo de descanso equivalente a una hora trabajada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, de no ser posible, se abonarán con un incremento del 50% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 44. Servicios de transporte sanitario no urgente.

El personal de movimiento asignado para la realización de servicios No Urgentes tendrá una jornada ordinaria de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo realizar en el mismo período hasta 16 horas de presencia, con un máximo de 4 horas de presencia diaria, al objeto de respetar un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.

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 sin haber disfrutado previamente del descanso establecido.

En los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, el trabajador descansará en la jornada laboral inmediata las horas sobrepasadas.

No obstante, se acuerda la implantación de un sistema de descansos compensatorios cuando el trabajador quedara retenido y no pudiera retornar a su base en el tiempo previsto por circunstancias sobrevenidas, tales como avería de maquinaria o instrumental en centros sanitarios que impidan o retrasen la atención del paciente, la realización de pruebas diagnósticas o complementarias y, en general, aquellas que, siendo por causas ajenas a la empresa, no estuvieran inicialmente previstas en la orden de transporte. En estos casos, las horas sobrepasadas se compensarán con horas de descanso equivalentes dentro del mes en que se produzcan.

A estos efectos, la empresa dispondrá de un sistema de control horario para registrar los tiempos de jornada de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

**Artículo 45. Servicios de transporte sanitario urgente.**

El personal de movimiento asignado para la realización de servicios Urgentes realizará el trabajo bajo un sistema de guardias, en dos modalidades:

1. Guardia presencial. Bases operativas con presencia física del trabajador en un centro, establecimiento o dependencia propio de la empresa o ajeno, donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso.

- a) Urgencias y Emergencias Sanitarias en bases presenciales.

Se entenderá por guardia presencial prestando estas modalidades de servicios con turno fijo, la atención continuada que el personal de movimiento realiza en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio, en la modalidad de presencia física, mediante un sistema de turnos de guardia de 24 horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan al trabajador un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Esta forma de prestación de trabajo garantizará que el trabajador no realice más de 112 guardias en cómputo anual, con un límite de 10 guardias en meses de treinta días y de 11 guardias en meses de treinta y un días, con un ritmo de un día de trabajo seguido de dos días de descanso consecutivos, asegurando de este modo la atención sanitaria preventiva y real de este servicio 24 horas/365 días.

El trabajador que preste este servicio percibirá, además de su retribución (salario base, plus Convenio y antigüedad), un complemento salarial denominado Plus de Guardia Presencial, que se devengará por guardia unitaria de 24 horas o la parte proporcional al número de horas de guardia efectivamente realizadas, cuando ésta fuere inferior a 24 horas y superior a 12 horas, cuya cuantía queda establecida en el Anexo de este convenio.

Este complemento salarial retribuye la permanencia y disponibilidad del trabajador durante los períodos de inactividad o espera, incluida la nocturnidad.

Los turnos en esta modalidad cuyo horario de trabajo no exceda de 12 horas de jornada diaria, no tendrán la consideración de guardia y, por lo tanto, no devengarán el correspondiente plus, pero sí serán abonadas como horas de presencia las que así sean consideradas como tal.

La empresa dispondrá de un sistema de control horario para computar y registrar los tiempos de activación de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

- b) Puntos de Atención Continuada (PAC) en Centros de Salud.

Se entenderá por guardia presencial prestando esta modalidad de servicio en turno fijo, la atención continuada que el personal de movimiento realiza en una base operativa



establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio, en la modalidad de presencia física, mediante un sistema de turnos de guardia de 24 horas (sábados, domingos y festivos), de 17 horas (lunes a viernes) o en períodos inferiores a éstos cuando el servicio demando por el cliente lo requiera, en los que se alternan períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan al trabajador un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Esta forma de prestación de trabajo garantizará que el trabajador no realice más de 60 horas semanales de promedio en un período de veintiocho días, respetando en todo caso un descanso entre guardia y guardia de, al menos, 24 horas consecutivas, asegurando de este modo la atención sanitaria preventiva y real de este servicio 24 horas/365 días.

No obstante, al objeto de facilitar el disfrute del descanso en sábados, domingos y/o festivos de forma rotativa y equitativa entre el grupo de trabajadores que formen el equipo de trabajo, se podrán acumular la realización de hasta dos guardias consecutivas, siempre que con anterioridad al inicio del servicio medie, al menos, 24 horas de descanso ininterrumpido y de 48 horas tras su finalización.

El trabajador que preste este servicio percibirá, además de su retribución (salario base, plus convenio y antigüedad), el Plus de Guardia Presencial, que se devengará por guardia unitaria de 24 horas o la parte proporcional al número de horas de guardia efectivamente realizadas cuando ésta fuere inferior a 24 horas y superior a 12 horas, cuya cuantía queda establecida en el Anexo de este convenio.

Este complemento salarial retribuye la permanencia y disponibilidad del trabajador durante los períodos de inactividad o espera, incluida la nocturnidad.

Sin embargo, cuando el trabajador no supere la realización de 50 horas semanales de promedio en un período de veintiocho días, no se devengará el plus establecido en el presente apartado, abonándose el número de horas de presencia efectivamente realizadas sobre las de trabajo efectivo calculadas en igual periodo.

Los turnos cuyo horario de trabajo no excedan de 12 horas de jornada diaria no tendrán la consideración de guardia y, por lo tanto, no devengarán el correspondiente plus, pero si serán abonadas como horas de presencia las que así sean considerados como tal.

La empresa dispondrá de un sistema de control horario para computar y registrar los tiempos de activación de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

2. Guardia no presencial. Bases operativas sin presencia física del trabajador en un centro, establecimiento o dependencia propio de la empresa o ajeno, donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso.



Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas y la obligación de dar cobertura asistencial las 24 horas/365 días, la disponibilidad para la realización de la guardia será obligatoria para todo el personal de movimiento que sea adscrito a servicios en la modalidad de no presencial, en aquellas bases operativas donde, existiendo la obligación legal o convencional de ubicar un recurso, no se halle un centro, establecimiento o dependencia designado por el cliente o por la propia empresa.

No obstante, existirá la posibilidad, previa solicitud por parte del trabajador, de adscribirse al régimen de disponibilidad de forma voluntaria, siempre que el mismo ostente la capacitación suficiente para realizar las funciones requeridas.

Si la empresa contase con un número suficiente de trabajadores voluntarios para formar un equipo de trabajo en cada base operativa para dar cobertura asistencial las 24 horas/365 días, optará con preferencia por este sistema.

Los trabajadores que efectivamente resultasen adscritos a estos regímenes estarán obligados a la realización de las intervenciones solicitadas.

No obstante, la empresa podrá dispensar al trabajador de este régimen de trabajo cuando fuese recomendado por los servicios médicos de la empresa o a petición del trabajador, en los siguientes casos:

- a) Cuando como consecuencia del cuidado de un dependiente, el trabajador se vea impedido de continuar prestando sus servicios en régimen de disponibilidad, preavisando a la empresa con, al menos, treinta días de antelación.
- b) Por embarazo y lactancia, a petición del trabajador, con un preaviso a la empresa de, al menos, treinta días de antelación.
- c) Cuando a petición del trabajador, la empresa cuente con otro trabajador voluntario que pueda relevarle de este servicio.

La guardia consistirá en estar inmediatamente localizable desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas para recibir los avisos que se le pueda encomendar al trabajador, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, y disponible para realizar todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones solicitadas, activando el recurso con el que se preste la asistencia sin demora tras recibir el aviso.

Este sistema de trabajo supondrá la realización de un máximo de 15 guardias en meses de treinta días y de 16 guardias en meses de treinta y un días, respetando en todo caso un descanso entre guardia y guardia de, al menos, 24 horas ininterrumpidas, y que la suma de los tiempos de activación semanal no superen las 40 horas de trabajo efectivo.

No obstante, al objeto de facilitar el disfrute del descanso en sábados, domingos y/o festivos de forma rotativa y equitativa entre el grupo de trabajadores que formen el equipo de trabajo, se podrán acumular la realización de hasta dos guardias consecutivas, siempre que con anterioridad al inicio del servicio medie, al menos, 24 horas de descanso ininterrumpido, y de 48 horas tras su finalización.



A estos efectos, se entiende por “tiempos de activación” el tiempo que el trabajador invierte en realizar la intervención, que se computará desde el momento en que se recibe el aviso hasta su retorno y llegada a su base tras su finalización.

La empresa dispondrá de un sistema de control horario para computar y registrar los tiempos de activación de cada trabajador adscrito a este sistema de trabajo, que el trabajador deberá conocer, al menos, semanalmente.

El importe económico correspondiente al Plus de Guardia No Presencial se devengará por cada día efectivo prestando el servicio de guardia de 24 horas, cuya cuantía queda recogida en el Anexo de este convenio. Esta cantidad se percibirá por el trabajador aún cuando durante la guardia no reciba ningún aviso.

Los turnos cuyo horario de trabajo no excedan de 12 horas de jornada diaria no tendrán la consideración de guardia y, por lo tanto, no devengarán el correspondiente plus, pero si serán abonadas como horas de presencia las que así sean considerados como tal.

En cualquier caso, si el cliente estableciera un centro, establecimiento o dependencia donde ubicar el recurso en aquellas bases operativas donde anteriormente no lo hubiera, el grupo de trabajadores adscrito al servicio de guardia no presencial, será asignado al sistema de trabajo de guardia presencial regulado en este convenio.

Artículo 46. Servicios con dispositivo de localización. Personal no movimiento.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas y la permanente disponibilidad que el control de la prestación requiere en este sector 24 horas/365 días, la empresa podrá establecer para el personal de no movimiento la disponibilidad en tramos horarios distintos al horario de su jornada ordinaria de trabajo, mediante un dispositivo de localización facilitado por la empresa, con la misión de recibir y emitir comunicaciones relacionadas con la resolución de consultas e incidencias en el ámbito de sus funciones.

El trabajador percibirá un complemento salarial denominado Plus de Localización por cada día de disponibilidad, cuya cuantía queda establecida en el Anexo de este convenio. Este plus se percibirá por el trabajador aunque durante la localización no haya recibido ninguna comunicación.

Artículo 47. Estados de alerta sanitaria.

Cuando el cliente demande la movilización inmediata de todos los recursos disponibles con motivo de catástrofes, atentados, accidentes con múltiples víctimas o desbordamiento del sistema sanitario, la empresa estará facultada para suspender el disfrute de los descansos, tanto diarios como semanales, para todo el personal, así como superar los límites de jornada establecidas por este convenio, dado el carácter de excepcionalidad y por causa de interés público.



En tal caso, la empresa vendrá obligada a restituir al trabajador afectado por esta medida el número de horas de descanso dejados de disfrutar, compensando con un tiempo de descanso equivalente a una hora trabajada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, de no ser posible, se abonarán con un incremento del 50 % sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 48. Asignación de servicios y cuadro de horarios.

1. Asignación de servicios.

La asignación de los turnos 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, antes de las 20:00 horas del día laborable anterior.

2. Cuadro de horarios.

Los cuadros de horarios podrán ser fijos o variables. Cuando la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria estén definidos en una hora cierta para cada día, semana o mes, serán fijos; en caso contrario, serán variables.

Con carácter general, los cuadros de horarios serán definidos libremente por la empresa en función de la organización de los servicios, de los turnos, de las bases operativas y de las exigencias marcadas por el cliente a quien se preste el servicio, distinguiendo:

- a) En la prestación de servicios de transporte sanitario No Urgente, el horario de inicio de la jornada diaria será variable en los diferentes turnos para cada trabajador en función de las distintas horas de inicio de las órdenes de servicio de transporte demandadas por el cliente.

La empresa, a tal fin, elaborará una hoja de reparto de servicios de transporte diarios, donde asignará a cada trabajador la hora de inicio de su jornada laboral, que deberá conocer antes de las 20:00 horas del día laborable anterior al de su realización.

En todo caso, se respetará el descanso previsto en el presente convenio entre la hora de finalización de la jornada diaria y la hora de inicio de la siguiente, a los efectos de asignación horaria de los servicios de transporte.

Al objeto de promover acciones tendentes a la consecución efectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral, se respetarán semanalmente, al menos, los turnos de trabajo asignados en esta modalidad de servicio.

- b) En la prestación de servicios de transporte sanitario Urgente, los cuadros horarios serán fijos, estableciendo la empresa los horarios de inicio y finalización de las guardias en función de la organización de los servicios, de los turnos, de las bases operativas y de las exigencias marcadas por el cliente a quien se preste el servicio.



3. Calendario laboral.

Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal y las pactadas en este convenio.

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

Artículo 49. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo 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 el calendario anual de vacaciones, estableciendo los correspondientes turnos, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival. El trabajador deberá conocer la fecha de asignación con, al menos, dos meses de antelación a su fecha de disfrute.

Con carácter general, no podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

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 el trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48. 4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distintas a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

**Artículo 50. Permisos.**

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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la limitación de matrimonios registrados en el Registro Civil. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos.
- d) Dos días hábiles por accidente o enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incrementándose en un día por cada 300 kilómetros dentro de la península. Cuando el desplazamiento se realice fuera de la península se computará por desplazamiento y no por kilómetro, siendo por tanto un día para la ida y otro para la vuelta.

Estos incrementos sólo se efectuarán para los permisos por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- g) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- h) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- i) Por la lactancia, hasta que el menor cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según lo dispuesto en la normativa vigente.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



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

Todo lo expuesto anteriormente se hará extensivo a las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.

Artículo 51. Licencias.

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

CAPÍTULO VIII

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 52. Excedencias

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

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

1. La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:
 - a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el órgano competente.
 - c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior.
 - d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.
 - e) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en caso de resolución judicial.



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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

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

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de doce meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho a reingresar en su mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años de la excedencia. Las empresas a estos efectos usarán la modalidad de contrato de interinidad o el que legalmente lo sustituya para suplir la excedencia del trabajador. Pasado estos dos primeros años tendrá preferencia en el reingreso en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

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

**Artículo 53. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.**

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas en la legislación vigente, por el acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural.
- Resto del personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. Maternidad:

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



2. Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes:

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

3. Paternidad: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 54. Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. Jubilación parcial.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.



2. Contrato de Relevo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 55. 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.

Artículo 56. 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 equipos de protección individual 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 otro incumplimientos culpable 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 57. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.
4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento, o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado



contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.
7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.
11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.
13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, incidencia, avería, accidente o hechos inusuales que observe en los servicios prestados, 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 vehículos, materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.
18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.



19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección individual facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.
25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.
26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.
27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.
28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 58. 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.
8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada en el ámbito del 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 causas falsas para las licencias o permisos.
10. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.
11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
12. El abuso de autoridad.
13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo, siempre que haya sido objeto de sanción anterior.
14. La desobediencia continua y persistente, debidamente demostrada.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de



trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, compañeros o terceros.
18. La utilización indebida de información de que 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 o sustracción de dinero, materiales, equipamiento o vehículos.
20. La reiterada comisión, por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.
21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral, cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 59. Sanciones.

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, 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, así 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 imponga. 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 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.



TÍTULO SEGUNDO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 60. Formación profesional en la empresa.

Los trabajadores del sector deberán contar con el nivel de cualificación exigido por el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo. Particularmente, para las categorías profesionales de conductor y de ayudante, se distinguen dos niveles formativos:

- a) Conductor y ayudante que presten servicios en ambulancias no asistenciales de clases A1 y A2, deberá tener, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario regulado por el Real Decreto 710/ 2011 de 20 de mayo.
- b) Conductor y ayudante que presten sus servicios en ambulancias asistenciales de clase B y C deberán tener, como mínimo, el título de formación profesional de Técnico en Emergencias Sanitarias regulado por el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre.

No obstante lo anterior, todo aquel personal que a la entrada en vigor del Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, estuvieran dados de alta en la empresa prestando servicio en puestos de trabajo realizando funciones de conducción de ambulancias, cualquiera que fuese su clasificación, y no tuvieran a la entrada en vigor de este convenio los requisitos de formación exigidos precedentemente, ni tuvieran el correspondiente certificado individual de habilitación expedido por la Comunidad Autónoma de Extremadura, podrán seguir prestando servicio en las empresas y permanecer en sus mismos puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos puedan ser removidos de los mismos, en virtud de lo dispuesto por la disposición transitoria segunda del mencionado real decreto.

TÍTULO TERCERO DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 61. Derechos sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes:

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

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



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

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

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

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

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

De conformidad con lo expuesto en el artículo 52, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 62. Facultades de los representantes legales de los trabajadores.

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

1. Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

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



- c) Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- d) Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

2. En función de la materia que se trate:

- a) Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.
- c) Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.
- d) Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.
- e) En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y TC-2 a la Seguridad Social.

3. A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

- a) El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.
- b) La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.
- c) La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.
- d) Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para

la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de los trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

- e) En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.
- f) El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen establezcan.

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

Artículo 63. Cuota sindical.

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

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

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

Artículo 64. Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

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

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité



de Empresa o Delegados de Personal y el Delegado Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical.

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

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

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

TÍTULO CUARTO

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 65. Salud y prevención de riesgos laborales.

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

En especial, el Real Decreto 486/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en los centros de trabajo.

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

- Las empresas desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud del trabajador.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas afectadas.



- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.
- Durante la vigencia del presente convenio, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.
- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de la plantilla, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite, en el mayor grado posible, el riesgo detectado.
- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.
- La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria.
- Modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

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

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

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



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

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

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

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

Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

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

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

Las cuestiones relativas en materia de salud laboral que requieran seguimiento o consulta serán tratadas en la Comisión Paritaria del presente convenio.

TÍTULO QUINTO

OTRAS MEJORAS

Artículo 66. Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán, en el plazo de treinta días contados desde la publicación del presente 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, ésta 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.

Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del convenio.

2. Seguro de responsabilidad civil.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días contados desde la publicación 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 la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 67. 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 por 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 68. Privación del permiso de conducir.**

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

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

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor 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 carné de conducir, así como la recuperación de puntos necesario para desarrollar su trabajo de conductor, y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales.

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

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

Artículo 69. Multas y sanciones.

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

**Artículo 70. Uniformidad.**

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria única.

Sin perjuicio de las previsiones establecidas sobre la vigencia y entrada en vigor en este convenio, las empresas tendrán un período transitorio para cumplir el contenido organizativo regulado en el mismo a partir del 1 de julio de 2017, en atención a conceder el tiempo suficiente para su adaptación.

En relación al contenido económico, los atrasos generados desde la entrada en vigor de este convenio en la aplicación de las percepciones salariales se abonarán a partir del 1 de julio del 2017 prorrateado en un período de 12 meses.

Disposición adicional primera. Negociación en ámbito inferior.

Las partes manifiesta su intención de no negociar convenios de ámbito provincial durante la vigencia del presente convenio.

Disposición adicional segunda. Planes de Igualdad.

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar un plan de igualdad en cada una de las empresas que tengan más de 250 trabajadores. Asimismo, las empresas que tengan menos de 250 empleados estarán obligadas a integrar un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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

**ANEXO**

TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales definitivas para el año 2017 con una revisión salarial conforme al IPC del 6,10 por 100 respecto de las tablas salariales que venían siendo de aplicación con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, aprobadas por Resolución de 28 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los acuerdos de revisión salarial del Convenio colectivo estatal para las empresas del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE n.º 194, de 13 de agosto).

Se entiende por IPC, el incremento de precio de consumo real estatal publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional. Todos los importes aquí establecidos vienen expresados en moneda Euro.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2017

| CATEGORÍA | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | TOTAL MES |
|------------------------------------|--------------|---------------|------------|
| TTS CONDUCTOR | 964,24 € | 128,87 € | 1.093,11 € |
| TTS AYUDANTE CONDUCTOR - CAMILLERO | 840,08 € | 109,21 € | 949,29 € |
| TTS CAMILLERO | 789,76 € | 100,83 € | 890,59 € |
| DIRECTOR | 1.764,46 € | 176,41 € | 1.940,87 € |
| SUBDIRECTOR | 1.681,40 € | 168,14 € | 1.849,54 € |
| DIRECTOR DE AREA | 1.598,34 € | 159,82 € | 1.758,16 € |
| JEFE DE EQUIPO | 1.418,32 € | 141,83 € | 1.560,15 € |
| JEFE DE TRÁFICO | 1.210,99 € | 121,09 € | 1.332,08 € |
| GESTOR DE TRÁFICO | 1.020,09 € | 102,00 € | 1.122,09 € |
| JEFE DE FLOTA | 1.067,07 € | 106,71 € | 1.173,78 € |
| JEFE DE TALLER | 1.020,46 € | 101,99 € | 1.122,45 € |
| MECÁNICO | 952,81 € | 95,28 € | 1.048,09 € |
| AYUDANTE MECÁNICO | 840,18 € | 84,00 € | 924,18 € |
| CHAPISTA | 915,80 € | 91,59 € | 1.007,39 € |
| PINTOR | 915,80 € | 91,59 € | 1.007,39 € |
| OPERADOR DE TELECOMUNICACIONES | 890,61 € | 89,03 € | 979,64 € |
| PERSONAL DE LIMPIEZA | 791,88 € | 79,19 € | 871,07 € |
| OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO | 1.041,86 € | 104,18 € | 1.146,04 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 902,88 € | 88,21 € | 991,09 € |
| MÉDICO | 1.746,64 € | 174,75 € | 1.921,39 € |
| DUE/ATS | 1.310,72 € | 131,02 € | 1.441,74 € |

**COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2017**

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Plus especial de festividad | 33,21 € |
| Plus Guardia Presencial 24 h. | 50,00 € |
| Plus Guardia No Presencial 24 h. | 36,87 € |
| Plus de Localización | 20,00 € |

DIETAS AÑO 2017

| | |
|-------------------------------|---------|
| Almuerzo | 11,40 € |
| Cena | 11,40 € |
| Pernoctación y desayuno | 15,50 € |
| Dieta completa | 38,30 € |

GRATIFICACIONES POR FIDELIDAD/VINCULACIÓN A LA EMPRESA AÑO 2017

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,88 euros por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 21,96 euros por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 25,73 euros por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 30,12 euros por paga.



GRADOS DE PARENTESCO

