

### III.Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

**Resolución de 19 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Transporte Sanitario de La Rioja UTE para los años 2019 a 2022**

201812190067524

III.4018

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Transporte Sanitario de La Rioja UTE para los años 2019 a 2022 (Código núm. 26001202012005), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2018, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 19 de diciembre de 2018. El Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio. Julio Herreros Martín.

Convenio Colectivo para los trabajadores de la U.T.E. Transportes Sanitarios De La Rioja adscritos al Servicio del Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Expediente 06-7-2.01-0010/2016)

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito Funcional y Territorial

Determinación de las partes que conciertan el convenio

Son firmantes del presente Convenio, por la Representación Sindical, el Comité de Empresa de la U.T.E. Transporte Sanitario de La Rioja formado por UGT, USO y CSI-F) y la Dirección de la Empresa.

Artículo 1. *Ámbito Funcional y Territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Transportes Sanitarios de La Rioja UTE en la Comunidad Autónoma de La Rioja y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten los servicios en la empresa antes indicada, cualquiera que sea su Grupo Profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 28 de marzo)

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, es decir, del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre del 2022.

Artículo 4. *Efectos.*

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

b) El presente Convenio sustituye íntegramente al anterior, publicado en el BOLR el 24 de julio de 2013.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio del sector a nivel nacional, la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

## CAPÍTULO II

### Denuncia, Negociación y Prórroga

#### Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del presente convenio devendrá automática a la finalización de la vigencia del mismo, el 31 de diciembre de 2022. Las cláusulas normativas, estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo convenio.

Se acuerda expresamente a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores que una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, quedando prorrogado íntegramente hasta la sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

#### Art. 6. *Inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el presente convenio.*

En el caso de que la inaplicación del convenio deje de ser materia reservada en el ámbito de negociación estatal, será de aplicación a los trabajadores adscritos al presente convenio, el presente artículo.

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción vendrá obligada a iniciar el siguiente procedimiento:

La empresa abrirá el periodo de consultas de al menos 15 días, en el que se celebrarán al menos tres reuniones, ante la representación legal de los trabajadores. Expondrá las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar o reducir sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras afectados. Durante el periodo de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo. El acuerdo será adoptado por la Dirección de la Empresa y por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas cualquiera de las partes, podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias a la Jurisdicción Laboral sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos. Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada parte.

En caso de que los procedimientos para la resolución de conflictos anteriormente señalados no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación o descuelgue a la Comisión Consultiva Nacional en su caso.

## CAPÍTULO III

### Comisión Paritaria

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una comisión de interpretación y seguimiento de convenio dentro de los quince días siguientes a la publicación de este convenio, compuesta paritariamente por representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Por la empresa:

Serán 3 personas que representen los intereses de la empresa y tres que representen a los trabajadores.

Serán una persona de cada organización sindical firmante del presente convenio, las votaciones estas personas tendrán voto ponderado, (UGT 3, USO 2, CSI-F 1), en proporción de la representatividad que sustenten en el comité de empresa.

Cada sindicato representado podrá nombrar un sustituto para alguna reunión a la que el miembro del comité designado no pueda acudir, incluso la sustitución permanente de algún miembro en caso necesario.

Asimismo, en ausencia de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, actuando de secretario de la misma el que las partes designen.

Cada cambio de comité supondrá la configuración de una nueva Comisión Paritaria, que podría suponer la confirmación o la sustitución de alguno o de todos los miembros.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en la ciudad de Logroño, a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales para su actualización.
3. Entender, resolver y decidir por vía de interpretación, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes de causa o como consecuencia de este Convenio.
4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresa y trabajadores.
7. Entender en todas las demás cuestiones que tendrán a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La parte promotora de la reunión señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual, de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización clasificación adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuese planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y pueden utilizar ante la Jurisdicción Laborales y Administrativas.

Ambas partes, convienen en plantear a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones o conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa en caso de ser solicitada por el trabajador o trabajadores.

Asimismo, en caso de no alcanzar un acuerdo sobre la interpretación del convenio, la comisión paritaria, si por mayoría se acepta, podrá someter a arbitraje alguna interpretación del mismo, asumiendo ambas partes la decisión del árbitro como vinculante para evitar el procedimiento judicial.

De conformidad con lo establecido en los Art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### CAPÍTULO IV

##### **Condiciones más Beneficiosas y Absorción**

###### *Artículo 8. Condiciones más Beneficiosas.*

Las condiciones que se establecen en este convenio se consideran mínimas y en consecuencia, si existen trabajadores que, por pactos o costumbres, tengan concedidas condiciones más beneficiosas que las que se consignan en el presente convenio, la empresa las respetará, manteniéndolas estrictamente 'ad personam', quedando todas ellas sometidas, en cualquier caso, a la legalidad vigente.

## CAPÍTULO V

**Jornada Laboral y Vacaciones**Artículo 9. *Jornada Laboral.*

Salvo en las categorías indicadas en los párrafos siguientes, la jornada de trabajo para todo el personal será:

Año 2019 = 40 horas semanales y 1.795 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2020 = 40 horas semanales y 1.790 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2021 = 40 horas semanales y 1.785 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2022 = 40 horas semanales y 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

## Personal de Movimiento

La jornada ordinaria de trabajo será:

Año 2019 = 40 horas semanales y 1.795 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, más las horas de presencia a que hace referencia el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 20 horas semanales.

Año 2020 = 40 horas semanales y 1.790 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, más las horas de presencia a que hace referencia el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 20 horas semanales.

Año 2021 = 40 horas semanales y 1.785 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, más las horas de presencia a que hace referencia el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 20 horas semanales.

Año 2022 = 40 horas semanales y 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, más las horas de presencia a que hace referencia el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 20 horas semanales.

La definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, es la reflejada en el Convenio Estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia y en la Legislación vigente

Por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se podrán implantar en determinadas bases, guardias de 24 horas. En este caso se tomará en consideración lo regulado en el Convenio Estatal del Sector, más las regulaciones específicas que se acuerden.

En cuanto al dispositivo de localización, se estará a lo que en cada momento se establezca en el Convenio Colectivo de ámbito estatal. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 horas hasta las 24 horas, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente se le abonará, por este concepto de dispositivo de localización, la cuantía de 41 euros. Se acordará entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores un procedimiento de funcionamiento del dispositivo de localización que particularice las disposiciones establecidas en el Convenio Estatal a las necesidades del servicio específicas en el contrato Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja

## Personal en labores de coordinación/locutor en el Centro de Coordinación Operativa SOS Rioja (CECOP)

Para el personal con categoría de Telefonistas que realiza funciones de coordinador/locutor en el Centro de Coordinación Operativa SOS Rioja (CECOP), y en compensación a que el tiempo intermedio de descanso en la jornada no lo realizan en horas concretas, sino a lo largo de toda la jornada laboral, la jornada de trabajo efectivo será:

Año 2019 = 1.739 horas de trabajo efectivo en cómputo anual

Año 2020 = 1.734 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2021 = 1.729 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2022 = 1.724 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Disposiciones comunes a todos los trabajadores adscritos al servicio del Transporte Sanitario en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de la Rioja

La jornada máxima diaria no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias.

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

No obstante, expresamente se señala que en los calendarios laborales que se elaboren cada año para los trabajadores exista siempre un descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas y un descanso mínimo semanal de 36 horas, quedando en su caso la diferencia con el descanso mínimo diario y semanal establecido en la legislación vigente, única y exclusivamente reservada para las modificaciones de jornada motivadas por razones del servicio y/o cambios de turno. Se creará una comisión de trabajo entre la Dirección y el Comité de Empresa para realizar un seguimiento sobre los aspectos operativos relacionados con este párrafo.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar el mantenimiento del servicio de las 0 a las 24 horas durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

La empresa mantendrá un sistema de control de tiempo de trabajo. La información suministrada por dicho sistema será facilitada al trabajador mensualmente y a la representación de los trabajadores, así mismo se informará de su funcionamiento a dicha representación legal de los trabajadores.

En cuanto al descanso semanal, la empresa compatibilizará la necesidad del servicio con la concesión de mayor número de festivos acordando los gráficos con la representación de los trabajadores.

Únicamente para los casos excepcionales, en que haya que cubrir alguna baja o ausencia imprevista, se podrá recurrir al personal que le correspondiera descansar el fin de semana; en tal caso, se seguirá un sistema de corretornos. Teniendo derecho el trabajador al disfrute del descanso compensatorio, de dos días, dentro de los tres meses siguientes. Transcurrido este tiempo la empresa abonará este descanso salvo pacto en contrario.

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios antes de las 20:00 horas del día laborable anterior.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de la empresa. Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo antes del 31 de diciembre del año anterior.

Desde el 1 de enero de 2019, los trabajadores podrán disfrutar por asuntos propios de hasta cuatro días consecutivos o no consecutivos. Este permiso será no retribuido, y se compensará en el propio mes del disfrute o en meses sucesivos, y siempre antes del final del año natural. Los días de asuntos propios serán solicitados con una antelación mínima de 5 días, y la empresa comunicará su concesión, en su caso, con una antelación mínima de 48 horas. Únicamente se podrá denegar un día de asuntos propios si ya se han concedido días de asuntos propios en esa misma fecha a más de un 10% de trabajadores de la misma categoría.

Ambas partes adquieren el compromiso de negociar el carácter no recuperable de los asuntos propios en la negociación del próximo convenio colectivo, y se acuerda que a partir del 1 de enero de 2023 uno de los días de asuntos propios será retribuido y no compensable.

#### Artículo 10. *Cambio de Turno.*

Siempre que se respeten los descansos obligatorios, se permitirá el cambio de turno entre trabajadores de funciones equivalentes, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa, mediante escrito firmado por los dos trabajadores implicados en el cambio, con al menos 48 horas de antelación.

Una vez concedido el cambio, el cuadrante de los dos trabajadores quedará modificado a todos los efectos

#### Artículo 11. *Refrigerio.*

Cuando el trabajador efectúe jornada continuada de cinco o más horas, la empresa se obliga a facilitar el tiempo de veinte minutos de descanso para reponer fuerzas, siempre que sea comunicado por el trabajador a la empresa por los medios oportunos que la empresa ponga a su alcance en cada momento.

**Artículo 12. Vacaciones.**

Todo el personal, tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones o parte proporcional en caso que no se esté contratado para prestar servicio un año natural, que serán retribuidas en función del salario base más la antigüedad de cada trabajador y plus de absentismo, si procede en virtud de lo recogido en el artículo 23.

La empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán de mutuo acuerdo el procedimiento para la determinación del calendario de vacaciones. Si se dispusiera hacerlo de forma rotativa se empezaría por los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa en la primera ocasión.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad, en un momento posterior, con independencia del momento en que haya ocurrido esa incapacidad temporal, es decir este derecho se concede con independencia del momento del que se produzca la I.T. Estando en todo momento a lo que dicte la legislación vigente.

En los casos de incapacidad temporal (IT) con hospitalización o Accidente de trabajo, que se produzcan antes de la fecha prevista o durante el disfrute de las vacaciones, este periodo se paralizara y se disfrutara en otras fechas, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

También, cuando las vacaciones fijadas en el calendario de la empresa coincidan con una baja por maternidad/paternidad o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto, parto prematuro, adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal, si bien, si por razones organizativas de los turnos de vacaciones, éstas se iniciaran en fechas de solape, se pactará la recuperación de tales días de solape dentro del periodo de un año.

El calendario vacacional deberá estar expuesto en lugar visible para los trabajadores, debiendo conocer los trabajadores con dos meses de antelación, el efectivo disfrute de las mismas.

**CAPÍTULO VI****Clasificación Profesional****Artículo 13. Clasificación profesional.**

La regulación de la clasificación profesional del personal consignado en el presente Convenio Colectivo se remite íntegramente a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia vigente en cada momento, estando representada en el momento de la firma del presente Convenio por grupos profesionales que detallan las diversas categorías profesionales que lo integran. Tan pronto como se adapte a la legalidad vigente estarán consignados en grupos profesionales.

**CAPÍTULO VII****Movilidad Funcional y Progresión de los Trabajadores****Artículo 14. Movilidad Funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional, los trabajadores percibirán desde el primer día las diferencias salariales del grupo, todo ello sin perjuicio de que si en un periodo de seis meses durante un año u ocho durante dos, la empresa le dará el nombramiento del grupo que viene desarrollando. No se tendrá en cuenta en el cómputo de los seis meses en un año u ocho durante dos, los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en aplicación del artículo 15.4: vacaciones, Incapacidad Temporal, excedencias, permisos retribuidos o no retribuidos, o cualquier otra situación en la que el trabajador titular mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupos inferiores a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y por el máximo

de quince días, en un periodo de seis meses, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su puesto y debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa, si hubiere vacante, y además antes de contratar a un trabajador se ofrecerá el puesto a los trabajadores de la Empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su grupo.

Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de grupo, 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 este grupo.

#### Artículo 15. *Progresión de los Trabajadores en la Empresa.*

La empresa se compromete a promocionar a los trabajadores fijos de su plantilla ante la necesidad de ocupar cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa. A tal fin ambas partes se comprometen a:

1. Con una periodicidad mínima anual la empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las necesidades de plantilla a cubrir a los efectos de que tengan prioridad los propios trabajadores de la plantilla, estableciéndose el correspondiente proceso de movilidad interna

2. Los trabajadores a perfeccionarse en la necesaria adecuación o reciclaje para lo que se le solicite al alcance de sus posibilidades.

3. Para ascender de grupo Profesional, y para el citado proceso de movilidad interna, se tendrán en cuenta la formación, méritos, antigüedad en la empresa, o en su caso las pruebas, que establezca la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores.

4. Cuando un trabajador esté en situación de IT y se prevea que esta sea de larga duración o se encuentre en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, se podrá ofrecer a los operarios de la misma categoría la posibilidad de que cubran el período de IT o de excedencia, y una vez que el trabajador se reincorpore en el caso de la IT, o se reincorpore o transcurra el plazo máximo de excedencia con reserva de puesto de trabajo, el operario que le ha sustituido volverá a su puesto y categoría habitual.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuciones

#### Artículo 16. *Salarios y revisión salarial.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base, los siguientes incrementos, dando lugar al salario base que para cada categoría profesional se detalla en el Anexo I de este convenio.

En concreto:

- Desde el 1 de diciembre de 2018 a 31 de diciembre de 2019 - El Concepto salario base se incrementará en la resultante de aplicar el 7% sobre el concepto salario base de las tablas salariales del año 2018.

- AÑO 2020 - El Concepto salario base se incrementará en la resultante de aplicar el 7% sobre el concepto salario base de las tablas salariales del año 2019.

- AÑO 2021 - El Concepto salario base se incrementará en la resultante de aplicar el 7% sobre el concepto salario base de las tablas salariales del año 2020.

- AÑO 2022 - El Concepto salario base se incrementará en la resultante de aplicar el 3% sobre el concepto salario base de las tablas salariales del año 2021.

El salario será abonado por meses vencidos el último día hábil o a más tardar dentro de los cinco 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. La empresa proporcionará junto con la nómina un resumen de los servicios realizados por cada trabajador durante el mes, el cual contendrá, en cada servicio, hora de comienzo y hora finalización de cada uno de ellos, debiendo ir firmado y sellado por la empresa.

El recibo de nómina se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que, por Convenio Colectivo, o 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 compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente entre la representación sindical y la empresa.

#### Artículo 17. *Antigüedad.*

Los trabajadores percibirán por el concepto de antigüedad, excluyendo del cómputo los dos años de 1/01/2013 a 31/12/2014 en que esta se vio congelada, las siguientes cuantías:

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

Para el cálculo de dichos importes quedarán excluidos del mismo, desde el 1 de enero de 2.013 hasta el 31 de diciembre de 2014. Asimismo, el 2013 y 2014 tampoco computarán a efectos del percibo del 20%, debiendo por ello los trabajadores cumplir 22 años, incluidos 2013 y 2014, para percibir ese 20%.

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.

Los trabajadores afectados por la congelación del concepto antigüedad en los años 2013 y 2014 y que estén de alta en la Empresa a la firma del convenio colectivo, percibirán en la nómina de diciembre de 2.018 como compensación, la cantidad de 100 € Brutos en concepto de gratificación, siendo éste abono de una sola vez y de carácter no consolidable.

#### Artículo 18. *Horas de Presencia.*

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 9 del Convenio, estas no tienen la condición de trabajo efectivo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo ocho del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, no siendo computables ni a efectos de jornada ni de horas extras. Por ello ambas partes convienen en establecer el importe de tales horas el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15 / \text{Jornada anual}$

Anualmente se acordarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores:

- El límite máximo de las horas de presencia por trabajador, por debajo del máximo establecido con carácter general en la legislación vigente. Para 2019, este límite se establece en 60 horas cuatrisesmanales.
- El límite máximo de las horas de presencia que se podrán incorporar a los cuadrantes de cada trabajador. Para 2019, este límite se establece en 40 horas cuatrisesmanales.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, en caso de no existir acuerdo, se mantendrán las horas de presencia acordadas el año inmediato anterior.

Todas las horas de presencia que se realicen fuera de las marcadas en cuadrante serán de carácter voluntario, y serán reguladas en una bolsa cuyo funcionamiento será acordada por la empresa y el Comité de Empresa. A través de esta bolsa se podrán ofertar por la empresa las necesidades de cobertura de guardias presenciales y localizadas para dar respuesta a ausencias por vacaciones, licencias, permisos, incapacidades temporales, o a cualquier otra necesidad del servicio. La

participación de los trabajadores en esta bolsa será voluntaria, y llevará aparejado el compromiso de realizar las guardias asignadas, dentro de los mecanismos establecidos en su reglamento de funcionamiento.

En el caso de que se modificase la actual legislación vigente, o que por cualquier resolución de obligado cumplimiento las horas de presencia pasen a tener otra denominación, se reunirá la comisión mixta paritaria del convenio para actualizar la nueva normativa a la realización efectiva del servicio.

#### Artículo 19. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo de 75% sobre el precio que resulta sobre la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora extraordinaria será según la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15 \times 1,75 / \text{Jornada anual}$$

En el caso de que se modificara la actual legislación vigente, o que por cualquier resolución de obligado cumplimiento las horas de presencia pasarán a tener el carácter de hora extraordinaria, hasta que la comisión mixta paritaria del convenio no actualice la nueva normativa a la realización efectiva del servicio, estas horas se abonarán al precio de la hora ordinaria.

#### Artículo 20. *Gratificaciones Extraordinarias.*

El personal afecto al presente convenio, percibirá tres pagas extraordinarias por año efectivamente trabajado que se ajustarán a las siguientes normas:

A) Denominación: Las pagas extras establecidas en el presente convenio tendrán la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.

B) Cuantía: Consistirá en una mensualidad de salario base más una mensualidad del complemento personal de antigüedad correspondientes a cada una de las categorías, para cada una de las tres pagas extraordinarias.

C) Devengo: Todas las pagas se devengarán día a día y en los períodos que a continuación se indican.

a) Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio

b) Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de diciembre

c) Paga de Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

D) Fecha de abono: Se abonarán en las siguientes fechas:

a) Paga de Verano: El día 20 de junio.

b) Paga de Navidad: El día 15 de diciembre.

c) Paga de Marzo: El 31 de marzo del año siguiente a su devengo.

#### Artículo 21. *Plus de Nocturnidad.*

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario el importe derivado de la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base}) \times 14 / \text{Jornada anual} \times 0,1$$

#### Artículo 22. *Festividades.*

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que inicie su jornada laboral en turno de mañana o turno de tarde, independientemente de las horas de prestación de servicio una vez iniciado este, en alguno de los 10 días festivos que se señale por la comisión paritaria, dentro de los que establece el Estatuto de los Trabajadores, percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 31,62 euros por cada día festivo trabajado.

El trabajador que inicie su jornada laboral en turno de noche en un día festivo de los señalados anteriormente y realice al menos 2 horas de su jornada de trabajo en ese día festivo, percibirá 1/3 del complemento acordado en el párrafo precedente. Concretamente percibirá la cantidad de 10,54 euros.

A modo de ejemplo, un trabajador cuyo turno comience a las 20:00 horas del día anterior al festivo no percibirá cuantía alguna; por el contrario, el trabajador que comience su jornada a las 20:00h del día festivo finalizando su jornada a las 08:00h del día siguiente, percibirá la cantidad de 10,54 euros. El trabajador que comience su jornada laboral en día festivo a las 8:00 h. o a las 14:00 h., percibirá el plus festivo completo de 31,62 euros.

Días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero

Excepcionalmente, en caso de que la Comisión Paritaria señale como festivos los días 25 de diciembre y 1 de enero, los trabajadores que comiencen su jornada laboral en el turno de noche el día 24 o 31 de diciembre, o en el turno de mañana o tarde el día 25 de diciembre o 1 de enero, percibirán el plus festivo completo de 31,62 euros, no percibiendo ninguna cantidad por este plus el personal que comience su turno los días 25 de diciembre y 1 de enero en turno de noche.

#### Artículo 23. *Plus Absentismo.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la organización y eficacia de la Empresa.

Para reducir el absentismo, la Empresa se compromete a abonar un plus de 38.77 euros lineales a cada trabajador, ahora bien, cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4% de la jornada a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el plus de absentismo que viniera devengando. Tal cómputo se establecerá trimestralmente y, en el supuesto de que el trabajador hubiera percibido indebidamente el plus de absentismo, la empresa no lo abonará el siguiente trimestre.

En Comisión Paritaria se analizarán las bajas por enfermedad grave o crónica debidamente justificadas por personal facultativo.

#### Artículo 24. *Dietas.*

Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda comer, cenar, pernoctar o desayunar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las dietas que se fijan en las siguientes cuantías:

- Comida: 16,00 euros.
- Cena: 16,00 euros.

Independientemente de la jornada del trabajador, expresamente se acuerda que éste percibirá la dieta señalada en el punto anterior en el supuesto de que su jornada de trabajo le obligue a estar íntegramente a disposición de la empresa en el horario de comida (13 h a 16 h) o en el horario cena (20 h a 23 h).

En el supuesto de que un trabajador prolongara su jornada de trabajo por necesidades del servicio y estuviera a disposición de la empresa durante todo el horario de comida o de cena, la empresa le abonará también la dieta correspondiente.

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. A modo de ejemplo, un trabajador cuya jornada comience a las 20 horas y concluya a las 8:00 horas no percibirá dieta alguna. Asimismo, un trabajador que comience su jornada a las 8:00 y la concluya a las 20:00 horas percibirá el importe de la dieta de la comida.

En cualquier caso, cuando el trabajador para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, la empresa le abonará los gastos íntegros que se produzcan durante la prestación del servicio (comida, cena, desayuno y/o pernocta) siempre y cuando no resulte posible que el trabajador pueda volver a su ámbito de trabajo en el horario establecido para cualquiera de las comidas. 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. Los gastos que se pagarán serán ajustados y razonables y deberán estar justificados por el trabajador mediante las pertinentes facturas acreditativas de haber efectuado dichos gastos.

Cuando la Empresa facilite directamente la comida y/o cena en un restaurante a las personas adscritas al personal de urgencias, si el trabajador voluntariamente desea comer por su cuenta, se le abonará la cantidad de 7,00 euros, con la condición de que el equipo no quede disgregado, esto es, deben permanecer juntos conductor y técnico. En caso de las guardias de 24 h., se acuerda expresamente que la Empresa facilitará únicamente la comida o la cena en un restaurante, o alternativamente abonará el importe diario de 7,00 euros.

CAPÍTULO IX  
**Derechos Varios**

*Artículo 25. Permisos y Licencias.*

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de cuatro días en caso de desplazamientos superiores a 300 KM de ida y un día más a partir de 500 KM de ida. Cuando este se produzca en sábado, domingo o festivo los trabajadores dispondrán de cuatro horas más durante la mañana del día siguiente al festivo.
- c) Dos días alternos o tres consecutivos por accidente o enfermedad graves que precise hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización u hospitalización domiciliaria de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad mientras dure su hospitalización de cualquier tipo y de cuatro días en caso de desplazamientos superiores a 300 KM de ida y un día más a partir de 500 KM de ida) Para la obtención de este permiso retribuido no es válido el justificante de reposo domiciliario. No obstante, si algún trabajador, por necesidades personales, tuviera un justificante de que algún pariente de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por cirugía menor ambulatoria precisara de reposo domiciliario, la empresa se compromete a otorgarle el cambio de jornada necesario para poder atender a dicho paciente. El trabajador deberá preavisar con la mayor antelación posible para facilitarle ese cambio de turno o de jornada.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

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

**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.

*Artículo 26. Complemento en Caso de Incapacidad Temporal (Accidente Laboral o Enfermedad Profesional).*

La Empresa abonará en los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional y hospitalización, a partir del primer día de producirse la baja, la diferencia entre lo abonado por la entidad aseguradora y el total que correspondiera al trabajador de hallarse en perfectas condiciones de trabajo, hasta alcanzar el 100% de su base reguladora, tomando como base la media de las tres últimas mensualidades cotizadas.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, durante los dos primeros meses de incapacidad temporal, el complemento se abonará conforme a lo dispuesto en el Convenio Nacional, vigente en cada momento. A partir del tercer mes de baja, el complemento se abonará hasta alcanzar el 100% de su base reguladora, tomando como base la media de las tres mensualidades inmediatamente anteriores a la baja.

*Artículo 27. Renovación del permiso de conducir clase 'C'.*

Como premio a la fidelidad con la Empresa, esta abonará única y exclusivamente el importe correspondiente a la renovación del permiso de conducir clase 'C' a aquellos trabajadores que lleven 10 años desarrollando su trabajo con la categoría de conductor o ayudante conductor-camillero reconocida, y que para desarrollar su trabajo encomendado precisen estar en posesión del permiso de conducir clase 'C'.

Artículo 28. *Póliza de Seguros.*

A partir de la firma del presente convenio y para toda la vigencia del mismo, la empresa, se obliga a la suscripción de una Póliza de Seguro, en un plazo no superior a 30 días desde la publicación del presente Convenio, que cubra la enfermedad profesional y los riesgos de accidente sea o no de trabajo, causado en cualquiera de las 24 horas del día garantizándose por tales circunstancias la percepción al trabajador o a sus derecho-habientes, de una indemnización a tanto alzado de 30.000 euros en caso de fallecimiento y de 24.000 euros en caso de Incapacidad Permanente Total. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez la indemnización ascenderá a la cantidad 37.000 euros.

En este sentido, el concepto de los diferentes tipos de invalidez es el siguiente:

Incapacidad Permanente Total: Se entenderá por la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad Permanente Absoluta: Se entenderá por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Gran invalidez: Se entenderá por Gran Invalidez la situación del trabajador que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En los casos de lesiones permanentes no invalidantes susceptibles de baremo se estará a lo regulado sobre esta materia.

La empresa entregará al Comité de Empresa y a los trabajadores que la soliciten una copia de la Póliza contratada por la Empresa.

Artículo 29. *Compensación por Extinción de Contrato.*

Los trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de diez años, tendrán derecho a percibir la compensación económica que a continuación se indica por extinción del contrato. Cuando dicho periodo sea inferior, se les aplicará la parte proporcional, al tiempo de permanencia que tuvieran en el momento de la extinción.

Edad

A los 60 años 5.945

A los 61 años 4.024

A los 62 años 3.435

A los 63 años 2.100

A los 64 años 1.079

En los años 2019, 2020, 2021 y 2022 los importes de compensación por extinción del contrato se verán incrementados conforme al IPC real del año inmediato anterior a cada uno de ellos.

## CAPÍTULO X

### Salud Laboral

Artículo 30. *Salud Laboral.*

Las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio manifiestan la obligación de cumplir lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la Seguridad y Salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

Ante la amplitud de las citadas disposiciones, se considera oportuno reseñar lo siguiente:

-La empresa deberá elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que se incluirá la Evaluación de Riesgos y la Planificación preventiva.

-Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención.

-Cuando algún trabajador aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el plazo más breve posible. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, requerirá a los representantes de los trabajadores y delegado/s de prevención para que supervise tal inexistencia y si éste no mostrase su conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante/s legal/es puedan utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un técnico o experto en Prevención de Riesgos Laborales para que dictamine sobre ello.

-Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente en cada momento.

Participación y representación:

-El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se sumará al crédito que tienen como delegados de personal, y el número de horas que serán retribuidas, según la siguiente tabla:

- Hasta 100 trabajadores: 5 horas
- De 101 a 250 trabajadores: 10 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 20 horas

No obstante, lo anterior será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las funciones recogidas en el artículo 36.2 y 37.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

-Los Delegados de Prevención de la empresa han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un máximo de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales y del crédito como delegados de prevención legalmente establecidas.

Comité de Seguridad y Salud

-Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, compuesto por tres representantes propuestos por la empresa y tres delegados de prevención que representaran a los trabajadores; de los cuales, al menos uno será delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

-Los acuerdos dentro del Comité de Seguridad y Salud como los acordados por los delegados de prevención con la empresa tendrán carácter vinculante.

-Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

-El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

-El cambio de Mutua y la elección de la misma se consultará previamente a los representantes de los trabajadores.

Vigilancia de la Salud

-Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

-A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa al trabajador.

-La empresa, viene obligada a facilitar a su personal, al menos una vez al año, reconocimiento médico específico para prevenir y comprobar su estado de salud, así como las correspondientes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio. Los resultados de estos reconocimientos le serán notificados al trabajador por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

-Se garantizará la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos, en los términos establecidos en la legislación vigente.

-Los reconocimientos médicos tendrán carácter personal y privado, por lo que la empresa no tendrá acceso a ellos.

-El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos los trabajadores, acorde con los riesgos a los que está expuesto, de acuerdo con la evaluación de riesgos, en la que se habrán detectado los riesgos específicamente de cada uno de los mismos en sus puestos de trabajo, en función de las diferentes tareas y funciones que estos realizan.

-Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

-Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que inviertan por revisión médica, deduciéndose ésta de su turno de trabajo sino se han realizado en este turno. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

-En todos los centros de trabajo contarán con un botiquín con local adecuado para realización de las curas de urgencia que sean necesarias, para lo cual tendrá los medios y equipos necesarios para solucionar las lesiones que se puedan provocar en función a los riesgos que estén expuestos los trabajadores.

Todos los centros de trabajo contarán con las condiciones adecuadas establecidas en el RD 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo y en el resto de disposiciones legales aplicables en la materia.

-Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas de visualización de datos, disfrutaran de un descanso propuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con los riesgos de dichos puestos de trabajo y las condiciones de cada trabajador

En todo caso las medidas de Prevención de Riesgos Laborales adoptadas por la empresa afectada por el presente Convenio no reducirán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a los delegados de prevención.

#### Seguridad, Alcoholismo y Drogodependencias

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que el consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo, pacientes y terceras personas.

Para el control sobre el consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, acuerdan establecer el procedimiento de actuación de 'Control de alcoholemia' de Prevención de Riesgos Laborales de Ferrovial Servicios.

#### Artículo 31. *Ropa de Trabajo.*

La empresa facilitará al personal la ropa de trabajo precisa e idónea para la realización de su función, según diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de verano e invierno. Dicha ropa de trabajo será repuesta y ampliada en función de las necesidades, previa devolución de las prendas deterioradas. La empresa proporcionará los medios adecuados para facilitar el lavado y el secado de la ropa de trabajo en los mismos centros de trabajo.

Como mínimo se proveerá al trabajador de dos camisas (polos), dos pantalones, calzado adecuado a la actividad a desarrollar, un chaquetón o forro polar y un chaleco multibolsillos, toda ella será de alta visibilidad y reflectante.

La empresa proveerá del uniforme o vestuario de trabajo más adecuado a las trabajadoras durante el periodo de embarazo.

### CAPÍTULO XI

#### **Derechos Sindicales, Privación del Permiso de Conducir Contratación**

#### Artículo 32. *Derechos Sindicales.*

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tienen conferidas los representantes de los trabajadores, la empresa deberá poner en conocimiento de éstos los finiquitos que se produzca en la empresa.

Con independencia de la firma del finiquito la empresa se obliga a abonar a los trabajadores que hayan finiquitado los incrementos que se deriven de la Negociación Colectiva.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán acumularse en un representante de los trabajadores o entre representantes del mismo sindicato al que pertenezcan.

El carácter de estas horas sindicales será retribuido en la misma forma que si el trabajador estuviese realmente trabajando.

La empresa se obliga a entregar la Copia Básica de cada Contrato que se efectuó, a los representantes de los trabajadores.

La empresa se compromete a pagar el kilometraje a 0.19 euros por km., un vehículo para Rioja Alta y otro para Rioja Baja, para el desplazamiento de los miembros del comité a reuniones del mismo. El presidente del comité se encargará de entregar una nota de las reuniones de Comité de Empresa para proceder a su abono.

#### Artículo 33. *Privación del Permiso de Conducir.*

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación de camillero abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurra cualquiera de los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- b) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los dos años anteriores.
- c) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes, salvo que dicha privación se haya producido como consecuencia de la conducción de vehículos al margen de la jornada laboral.

#### Artículo 34. *Extinción de contratos temporales.*

La empresa a la extinción de la relación laboral de un contrato temporal, abonará al trabajador la indemnización legalmente prevista en la legislación vigente en cada momento, de acuerdo al contrato temporal extinguido.

De este derecho quedará exceptuado cuando el trabajador cese voluntariamente antes de la finalización del contrato.

## CAPÍTULO XII

### Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

#### Artículo 35. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa o por cuidado de hijo o por cuidado de familiares.

##### Excedencia forzosa

La excedencia forzosa cuando así se establezca legalmente, dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un 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 EVI.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

Se solicitará por escrito con al menos una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio de la excedencia, excepto que la comunicación recibida por el trabajador por el organismo competente para poderse situar en excedencia forzosa le impida cumplir dicho plazo.

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

##### Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El período de excedencia voluntaria comprendida entre el mínimo de cuatro meses y un año, comportará reserva del mismo puesto de trabajo y no computará su duración a efectos de antigüedad.

El trabajador con excedencia voluntaria superior al año, conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar puesto a la que ostentaba en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

La excedencia voluntaria se solicitará a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 30 días, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año. El reingreso se solicitará con una anticipación mínima de 30 días naturales a la fecha de finalización efectiva de la excedencia.

#### Excedencia por cuidado de hijo o familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia del presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

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

El período que el trabajador permanezca en excedencia conforme a este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Esta excedencia, se solicitará a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 30 días. El reingreso se solicitará con una anticipación mínima de 30 días naturales a la fecha de finalización efectiva de la excedencia.

#### Artículo 36. *Licencias voluntarias no retribuidas.*

Los trabajadores podrán solicitar anualmente con un mínimo de 10 días de preaviso (salvo situaciones de gravedad debidamente justificadas que hubieran impedido un aviso anterior a esos 10 días), una o varias licencias voluntarias no retribuidas por un total de hasta 16 días naturales.

Dichas licencias voluntarias comportarán reserva del mismo puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad. No podrá solicitarse esta licencia cuando en las mismas fechas un 5% del personal de la misma categoría y turno ya la hubiera solicitado.

Esta licencia voluntaria no retribuida, se podrá solicitar para su disfrute los 16 días naturales consecutivos, o en bloques de un mínimo de 4 días naturales consecutivos. Durante el periodo que duren estas licencias, la empresa cotizará por el trabajador de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 37. *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 naturales.

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:

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.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de ésta 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 dieciocho 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 los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

#### Artículo 38. *Jubilación Anticipada y Parcial.*

Con el propósito de fomentar la contratación de trabajadores en desempleo, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación:

1. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, la empresa atenderá y aceptará la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, la empresa estará obligada a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

2. Los trabajadores que cumplan los requisitos y estén interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 39. *Subrogación de Servicios.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del (Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia) - Estatal -, así como a lo dispuesto por el Real Decreto Legislativo de 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores a efectos de que la nueva empresa garantice por subrogación empresarial los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de subrogación a otra empresa, la empresa cesante entregará al Comité de Empresa copia de la documentación relacionada con los trabajadores que se entregue a la nueva adjudicataria

#### Titulo Primero

#### Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del permiso de conducir por los Conductores y Ayudantes-camilleros, y en general, para el título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas Universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

En el caso del personal de movimiento del grupo profesional de control de explotación, la empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

#### Disposición Adicional Primera.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, la Legislación Laboral vigente y además disposiciones de general aplicación.

#### Disposición adicional segunda.

#### Principio de igualdad y no discriminación.

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra

condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

## ANEXO I – Tablas Salariales

Tablas Salariales de 1 de Diciembre de 2018 a 31 de Diciembre de 2.019

Categoría	Salario Base Mensual
Médico	2.009,49
A.T.S.	1.514,32
Director de Área	1.841,41
Director	2.028,41
Of. 1ª Administrativo	1.214,85
Auxiliar Administrativo	1.035,12
Telefonista	1.044,54
Conductor	1.160,66
Ayudante-Camillero	1.013,57
Camillero	953,40
Jefe De Equipo	1.139,16
Jefe De Tráfico	1.243,22
Jefe de Taller	1.190,74
Mecánico	1.114,59
Ayudante Mecánico	987,78
Chapista	1.072,94
Pintor	1.072,94
Dietas	
Comida	16
Cena	16
Pernocta	16
Desayuno	5
Dieta Personal Urgencias	7
Día Festivo	31,71
Día de Localización	41
Plus Absentismo	38,88

## Tablas Salariales Año 2020

Categoría	Salario Base Mensual
Médico	2.150,15
A.T.S.	1.620,32
Director de Área	1.970,31
Director	2.170,40
Of. 1ª Administrativo	1.299,89
Auxiliar Administrativo	1.107,58
Telefonista	1.117,66
Conductor	1.241,91
Ayudante-Camillero	1.084,52
Camillero	1.020,14
Jefe De Equipo	1.218,90
Jefe De Tráfico	1.330,25
Jefe de Taller	1.274,09
Mecánico	1.192,61
Ayudante Mecánico	1.056,92
Chapista	1.148,05
Pintor	1.148,05
<b>Dietas</b>	
Comida	16
Cena	16
Pernocta	16
Desayuno	5
Dieta Personal Urgencias	7
Día Festivo	31,71
Día de Localización	41
Plus Absentismo	38,88

## Tablas Salariales Año 2021

Categoría	Salario Base Mensual
Médico	2.300,66
A.T.S.	1.733,74
Director de Área	2.108,23
Director	2.322,33
Of. 1ª Administrativo	1.390,88
Auxiliar Administrativo	1.185,11
Telefonista	1.195,90
Conductor	1.328,84
Ayudante-Camillero	1.160,44
Camillero	1.091,55
Jefe De Equipo	1.304,22
Jefe De Tráfico	1.423,37
Jefe de Taller	1.363,28
Mecánico	1.276,09
Ayudante Mecánico	1.130,90
Chapista	1.228,41
Pintor	1.228,41
Dietas	
Comida	16
Cena	16
Pernocta	16
Desayuno	5
Dieta Personal Urgencias	7
Día Festivo	31,71
Día de Localización	41
Plus Absentismo	38,88

## Tablas Salariales Año 2022

Categoría	Salario Base Mensual
Médico	2.369,68
A.T.S.	1.785,75
Director de Área	2.171,48
Director	2.392,00
Of. 1ª Administrativo	1.432,61
Auxiliar Administrativo	1.220,66
Telefonista	1.231,78
Conductor	1.368,71
Ayudante-Camillero	1.195,25
Camillero	1.124,30
Jefe De Equipo	1.343,35
Jefe De Tráfico	1.466,07
Jefe de Taller	1.404,18
Mecánico	1.314,37
Ayudante Mecánico	1.164,83
Chapista	1.265,26
Pintor	1.265,26
<b>Dietas</b>	
Comida	16
Cena	16
Pernocta	16
Desayuno	5
Dieta Personal Urgencias	7
Día Festivo	31,71
Día de Localización	41
Plus Absentismo	38,88