

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD CANARIA

(BOC 27/01/2011; Vigencia: 01/01/2010 al 31/12/2013)

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Canaria; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, de 4 de diciembre (BOC n.º 249, de 14.12.07), esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer el depósito del texto original.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD CANARIA, 2010, 2011, 2012 Y 2013

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional y partes signatarias.— Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de todas las empresas, trabajadores/as o centros de trabajo dedicados al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos en la Comunidad Canaria, aun cuando la sede central de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial.

Son partes firmantes del Primer Convenio Colectivo de Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma Canaria, por parte empresarial, la organización empresarial, ARTEA Asociación Regional de Empresarios Transporte Sanitario y Actividades Médicas Socio Sanitario. Por la parte social, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO) Intersindical Canaria (IC) Unión Sindical Obrera (USO) la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y

reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.— Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a los trabajadores/as que realicen su cometido al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, cualquiera que sea su categoría, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

SECCIÓN II. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA PARA SU REVISIÓN O RESCISIÓN

Artículo 3. Vigencia.— El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos al día siguiente de su firma.

La vigencia del presente convenio será de cuatro años y comprende desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. Denuncia del convenio.— El presente convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización quedando las partes obligadas a constituir de inmediato la Mesa negociadora para el próximo convenio.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se 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.

SECCIÓN III. PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. Prelación de normas.— Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso en aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este convenio, se aplicará el convenio estatal y la normativa laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.— Las mejoras económicas globales contenidas en este convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este convenio autonómico. Quedarán excluidos de la compensación y la absorción los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o convenio considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistiendo como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 7. 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 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

SECCIÓN IV. SUBROGACIÓN

Artículo 8. 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, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

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

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

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

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

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

adjudicación de aquélla.

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

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

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

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

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

c) El personal que no hubiese disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutará 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/a. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismo requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos 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.

En caso de experimentar modificaciones la subrogación en el Convenio Colectivo Estatal, las mismas serán automáticamente de aplicación en el presente Convenio.

SECCIÓN V. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión paritaria.— Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio.

Estará compuesta por 12 vocales, 6 de ellos en representación de los sindicatos que tengan representación en el ámbito empresarial y territorial de este Convenio y sean a su vez firmantes del mismo, entre estos se distribuirá de forma proporcional a la representación de cada uno, y 6 de las patronales firmantes.

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

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

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

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

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

Cuando la Comisión mixta no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales a través del Tribunal Laboral Canario.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue.— Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en Convenios Colectivos del sector, sea cual sea su ámbito de aplicación, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poderse acogerse al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a más tardar, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial Canarias correspondiente, a la Comisión Paritaria del referido Convenio así como a la representación de los trabajadores/as en la empresa si existiere.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

— Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.

— En las empresas de más de 50 trabajadores/as, Informe de Auditoría Externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del sector deberán estudiar cuantas solicitudes de descuelgue les sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

— Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe, deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

— En el supuesto que se requieran por parte de la Comisión Paritaria certificados registrables, informes de Censores Jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste será sufragado por la empresa peticionaria.

— Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que la pudieren asesorar están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

Las Comisiones Paritarias deberán emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje, que en el término máximo de 45 días dictará un Laudo.

Tanto la Resolución de la solicitud, por parte de las Comisiones Paritarias como el Laudo Arbitral no podrán ser objeto de recurso alguno por parte de la empresa solicitante y tanto la resolución estimatoria como el citado Laudo Arbitral serán desde su notificación plenamente ejecutivos.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 11. 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 colectivo general y los modos de contratación previstos en la ley.

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

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

Artículo 12. Período de prueba.— Así, todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico: seis meses.

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

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

Artículo 13. Tipos de contratos de trabajo.— Contratos formativos:

En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo:

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores/as que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a los anteriores, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

a.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de seis meses dicha duración sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años.

a.3) El salario del personal contratado bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60% del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 75 por ciento del establecido en éste Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y el 75% del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85 por ciento de éste convenio en el segundo, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro de los grupos profesionales definidos en el artículo 32 del Convenio siempre que se cumplan con los requisitos formativos del apartado a) de este artículo, excluyéndose en todo caso el auxiliar administrativo/a, el aspirante administrativo/a, el personal de atención telefónica y el ordenanza. El período de prueba para estos contratos, será de 6 meses y una vez finalizado este plazo, si fuera renovado no tendrá período de prueba.

b) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b.1) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores/as a los programas de escuelas taller y casas de oficios. Esta limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en algunos de los siguientes colectivos:

Discapacitados.

— Trabajadores/as extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

— Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

— Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo General, 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 Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del/la

trabajador/a un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador/a continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio colectivo.

El trabajador/a podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b.4) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser inferior al 85 por ciento de la jornada máxima prevista en Convenio colectivo, y no podrá ser inferior al 85 por ciento de los conceptos salariales de este convenio, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios, que en ningún caso superará los dos años de duración.

Las empresas se comprometen a que al menos el 25% del personal contratado en esta modalidad, pasarán a ser indefinidos.

Contrato a tiempo parcial.

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

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

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador/a, 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/a así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada ordinaria y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

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

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

Contratos de duración determinada.

1. Quienes 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. Contratos de duración determinada:

a) El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período 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.

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

a.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

a.3) En ámbitos negociables inferiores podrán establecerse criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

b.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

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

c.1) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estacionales (campañas de gripe, etc.), refuerzos de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

c.2) Contratos con las administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador/a en la nueva adjudicataria.

c.3) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las

administraciones.

CAPÍTULO III Retribuciones

Artículo 14. Salario base.— El salario base para las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I para el año 2010, 2011, 2012 y 2013.

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

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

Artículo 15. Plus Convenio.— Todos los trabajadores percibirán mensualmente un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

La cuantía de dicho plus será la establecida en las tabla salarial recogidas en el anexo I, experimentando este plus las mismas subidas que el salario base en el resto de los años.

Dicho Plus de Convenio sustituye al, hasta ahora, denominado «Plus Ambulanciero».

Artículo 16. Cláusula de revisión salarial para el año 2010, 2011, 2012 y 2013.— El porcentaje de subida salarial, aplicable al salario base, al plus convenio, dietas y pagas extraordinarias, para cada uno de los años de vigencia de este convenio será el siguiente:

— Para el año 2010 y 2011, será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I.

— Para el año 2012 las tablas salariales del año 2011 se incrementarán en un 2% con efecto de 1 de enero de 2012.

— Para el año 2013 las tablas salariales de 2012 se incrementaran en un 2% con efecto de 1 de enero de 2013.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos económicos del convenio.

Artículo 17. Antigüedad.— El complemento de antigüedad para trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá por este concepto:

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3% sobre el salario base.

Un aumento del 1% más sobre el salario base por año de permanencia, a partir del cuarto

año (4 años 4%, 5 años 5% ...).

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

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

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$$[(\text{Sueldo base} + \text{plus convenio} + \text{antigüedad}) - 14] / 1.800 \text{ horas.}$$

Las horas extraordinarias, en ningún caso, podrá ser su cuantía inferior al de la hora de presencia.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.— Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio y 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.

Artículo 20. Dietas.— Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

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

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 16 h) y cenas (20 h a 23 h). Una vez iniciada

la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida. Además aquellas empresas que poseen bases propias o ajenas en régimen de alquiler, y que cumplan con el párrafo anterior, se aumentará el horario de comidas y de cenas, quedando de la siguiente manera (12 a 17 h) y de (19 a 24 h).

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

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

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

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

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

Los valores reseñados en el anexo de este Convenio serán exigibles a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio, no obstante, para el año 2010, 2011, 2012 y 2013 las cuantías se incrementarán en los mismos términos establecidos para los salarios.

Concepto	Cuantía (euros)
Comida	10,38
Cena	10,38
Pernocta y desayuno	14,10
Suma de los tres conceptos	34,87

Artículo 21. Retribución específica del trabajo nocturno.— El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, tendrá a partir del día 1 de enero de 2010 la remuneración específica que se determina en este artículo.

El/la trabajador/a que preste servicio entre las 22,00 y las 6,00 horas, percibirá un incremento sobre el salario base que le correspondiera, por cada hora de trabajo en dicho horario, de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base más plus

convenio por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 22. Jornada laboral ordinaria.— 1. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana, o la legal que en cada momento exista. La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo mas cuarenta horas de presencia en el mismo período.

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

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

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

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

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

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

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas. Se atenderá a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

3. Guardias de 24 horas:

Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores/as realicen un servicio continuado de 24 horas en que se alternan períodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un período de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un período de referencia de 12 meses, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

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

Se crea una jornada especial para quien realice su trabajo en vehículos adscritos al servicio de Urgencias/Emergencias de las distintas Administraciones Sanitarias (u otros similares que se realicen en empresas que no trabajen en dicho servicio de las Administraciones Sanitarias) de forma presencial. Esta jornada tiene unas características especiales al no ser toda de trabajo efectivo, pero sí de presencia física en la base que proporcione o bien el Servicio de Urgencias/Emergencias o bien la Empresa. La jornada será de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo 1 día de trabajo y 3 días de descanso, salvo pacto en contrario, a propuesta de la empresa, y se podrá realizar en las bases que por su carga habitual de trabajo, no superen las 9 horas de trabajo efectivo y además deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores y aceptadas por todos los/as trabajadores/as que vayan a desarrollar dicho servicio.

A los efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

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

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

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

Dispositivo de localización:

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

1. Sólo será aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el/la trabajador/a en plantilla, deberá ser voluntaria, sin

que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el/la trabajador/a que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que un trabajador/a podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00,00 a las 24,00 horas, el/la trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, plus convenio y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización por cada día la cantidad de 33,57 euros. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del/de la trabajador/a del dispositivo de localización.

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

Artículo 23. Festividades navideñas.— Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 30,23 euros.

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

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

Artículo 24. Festividad de Semana Santa.— Todo el personal incluido en este convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 30,23 euros,

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

Artículo 25. Vacaciones.— El personal afectado por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base, más plus convenio, más la antigüedad correspondiente.

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

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

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

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

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

Artículo 26. Asignación de servicios.— Por obvias razones de seguridad, los conductores/as que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores/as que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos. A excepción del personal que realice turnos de 24 horas.

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

Artículo 27. Cuadro de horarios y calendario laboral.— Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. No obstante se respetarán los acuerdos o pactos que existan en las empresas en esta materia. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

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

Artículo 28. Movilidad funcional.— Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el

informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del/la trabajador/a, 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.

CAPÍTULO V

Clasificación del personal

Artículo 29. Categorías profesionales.— La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Grupos profesionales.

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

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

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 constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/a de Área: es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Médico: es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico superior: es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga

o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio: es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Diplomado: es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario: se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

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, realiza los trabajos administrativos acordes con su categoría.

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

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

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

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

los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero. Tendrá las tareas propias de camillero y

conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Derechos varios

Artículo 30. Permisos y licencias.— El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, y con derecho a remuneración a razón de salario base, plus convenio y antigüedad, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

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

b) Un día por matrimonio de familiares hasta 2º grado incluidos los políticos con la limitación de matrimonios registrados en el Registro civil. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, 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, se incrementara 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 km, siendo, por tanto, un día para la ida y otro para la vuelta, estos incrementos sólo se efectuarán para las licencias por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Licencias:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 de este convenio, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

Artículo 31. Otros permisos. Maternidad, paternidad y excedencias.— Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora.

Podrá optarse por acumular el total de horas por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La acumulación de lactancia corresponderá a veintidós días naturales, o a la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria en jornada diaria, la elección del turno y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las horas de asistencia a médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el/la trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para visitas médicas de los hijos menores en edad pediátrica y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, más un 15 por 100 o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. A falta de negociación o de acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo

determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa en la menor brevedad.

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

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

Maternidad:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si una disposición de rango superior al presente convenio mejorase lo establecido en este artículo, el mismo quedará modificado de forma automática en lo que lo mejore y según establezca dicha disposición legal.

Paternidad:

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

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

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

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

Si una disposición de rango superior al presente convenio mejorase lo establecido en este artículo, el mismo quedará modificado de forma automática en lo que lo mejore y según establezca dicha disposición legal.

Artículo 32. 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/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

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 EVI.
- 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 o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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.

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 para aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año por un período mínimo de cuatro meses 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/la trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubita, 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/la trabajador/a.

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

Artículo 33. Seguro colectivo de accidentes.— Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 35.000,00 euros.

Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

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

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

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa 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.

No obstante, los importe citados en este artículo para el seguro colectivo de accidentes, sólo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de Canarias, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el art. 72 del convenio colectivo estatal publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de noviembre de 2007. Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 34. Seguro de responsabilidad civil.— Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de 30 días a partir de la firma del presente convenio con una entidad aseguradora reconocida. Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 35. 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, incrementado por la antigüedad más plus convenio, en las siguientes condiciones:

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.

b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

d) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100% de las cantidades reseñadas desde el primer día.

e) En todos los casos de IT de los trabajadores/as, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias.

Artículo 36. Salud y prevención de riesgos laborales.— Quienes estén afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de “Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales” y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

En especial, el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, 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 que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten

negativamente la salud del personal.

— En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as 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/as así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa.

— Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de prevención, 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/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

— La representación legal de los trabajadores/as 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 Colectivo las revisiones médicas periódicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el art. 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 Mutua 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 evaluarán 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/as afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador/a 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/as, 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/as, 1 Delegado/a de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores/as, 2 Delegados/as de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores/as, 3 Delegados/as de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores/as, 4 Delegados/as de Prevención.

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

Finalmente, el empresario/a viene obligado/a a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores/as 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/as.

Las organizaciones signatarias de este Convenio podrán dotarse de los instrumentos necesarios para dar cumplimiento al punto 3.1 del Objetivo Tres de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en concreto el establecimiento de órganos específicos para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario, a tal fin las partes acuerdan la constitución de un Órgano Paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en los siguientes términos:

1. Declaración y objetivos.

Las partes firmantes realizarán el desarrollo y aplicación de la legislación vigente en Prevención de Riesgos Laborales. Las partes signatarias consideran que para alcanzarlo se

requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las partes manifiestan tener como objetivo favorecer una mayor implicación de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes, en la gestión preventiva, a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud, y de los riesgos profesionales existentes en el Sector.

Artículo 37. Cambio de turno.— La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

Artículo 38. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.— Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores/as en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el/la trabajador/a cumpla con los requisitos para causar derecho al 100% de la pensión. Este alargamiento de la vida laboral sólo podrá darse como máximo durante dos años. Para exigir la jubilación obligatoria, la empresa deberá contratar algún trabajador/a en plantilla.

2. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, las empresas estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador/a 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.

Quienes a edad inferior a 65 años 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 art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 15/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, quienes con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador/a perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación, o en su caso mediante la ampliación del contrato del sustituto parcial.

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

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

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100% de la pensión, siempre que el puesto de trabajo lo sustituyan las empresas simultáneamente a su cese por jubilación por otro trabajador en las condiciones previstas en 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.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 39. Derechos de representación del personal y sindicales.— Se establecen, con carácter general, los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador/a 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

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

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

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubieren 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/as trabajadores/as de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el art. 56, los/as trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

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

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

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

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores/as, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

b) Ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores/as en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores/as 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/as de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas reclamaciones de trabajadores/as respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

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

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

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

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

Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical.

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

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y 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/as, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Artículo 40. Privación del permiso de conducir.— Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

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

Quienes contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carné de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor/a 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 la 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/la trabajador/a derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

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

Artículo 41. Multas y sanciones.— Las multas y sanciones que se impongan a los conductores/as por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, dando copia al trabajador interesado.

Artículo 42. Uniformidad.— Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano.

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

El uniforme será repuesto según necesidades, facilitando la empresa todo el material que exige el digno desarrollo de la actividad.

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

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 43. Régimen disciplinario. Clase de faltas.— Las faltas cometidas por los

trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes. Todo ello sin perjuicio de que en los distintos convenios de ámbito autonómico puedan adaptar o incluir otras tipificaciones o sanciones.

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, aun 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/la trabajador/a 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/as, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador/a 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 supongan 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/as, o produzca daños graves a la empresa.
11. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como

aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

Se consideran faltas graves, las siguientes:

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

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

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

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

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

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos, instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda

probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.
13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.
17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el/la trabajador/a tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.
18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el/la trabajador/a, 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/as, 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.

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

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

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador/a de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

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

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/la trabajador/a, compañeros/as 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, 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, ponga 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.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves: amonestación por escrito.

b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días. Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La repercusión del hecho en otros trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, sí como, la repercusión social del mismo.

c) La categoría profesional del/la trabajador/a.

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/a.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as, 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/as, 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/as.

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/la trabajador/a, y si se procede, por la representación de los trabajadores o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. En cualquier caso, el/la trabajador/a sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

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

CAPÍTULO IX

Formación profesional

Artículo 44. De la formación profesional.— Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia que estará compuesta por seis representantes de las empresas y seis representantes sindicales.

La firma del presente Convenio Colectivo General comporta la adhesión al Servicio Canario de Empleo y a los procedimientos normativos que regula este organismo.

En el plazo de tres meses desde la firma se llevará a cabo la efectiva constitución de la Comisión de Formación Profesional y Continua así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el sector bajo las siguientes directrices:

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

En concreto, para la obtención del permiso de conducir BTP por los Ayudantes de conductor camilleros, y en general, para el título de Graduado en ESO, de Formación Profesional (ciclos formativos de grado medio y superior), enseñanzas parciales, cualificaciones profesionales, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho:

a) Permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) 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, aquel 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/as 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 (conductores, Ayudante de conductores camilleros, y camilleros), 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.

La Unión Europea estableció en marzo de 2004 los principios europeos para la validación del aprendizaje no formal e informal que son necesarios para fomentar la comparabilidad y la aceptación de las diferencias entre los estados miembros así como para la transferencia y aceptación de los resultados educativos y formativos en distintos entornos. Trasladado a el estado español, se refleja en la Ley de las cualificaciones profesionales y la formación profesional.

Las Organizaciones Empresariales, Sindicales y Empresas adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario, de nivel 2, incluida en la familia profesional «Sanidad» (BOE n.º 59, de 9.3.04 y BOE de 5.10.05) o su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores/as del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad, tal como se recoge en el Catálogo Nacional de las cualificaciones profesionales elaborado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones, creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, como instrumento técnico dotado de capacidad e independencia de criterios y al que la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, atribuye la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el catálogo Nacional de las cualificaciones profesionales y el correspondiente catálogo modular de la FP.

El Instituto Canario de las cualificaciones profesionales es el instrumento técnico que tiene capacidad para llevar a cabo el desarrollo del Sistema Canario de las cualificaciones profesionales, cuyo objetivo es favorecer el desarrollo profesional y social de las personas y cubrir las necesidades del sistema productivo en el ámbito de la Comunidad autónoma, por ello se hace necesario la coordinación con este organismo al que la Comisión paritaria sectorial hará llegar las necesidades del sector y las aportaciones oportunas.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa o en régimen de concierto con centros o fundaciones oficiales, homologados o reconocidos, organizará, de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si los trabajadores/as solicitaran, al amparo del art. 31, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Las partes acuerdan realizar las gestiones oportunas al amparo del punto 5 y 6 del art. 10 del Real Decreto 1224/2009 para que tanto la administración del estado como las autonómicas realicen convocatorias específicas que den respuesta a las necesidades del colectivo de trabajadores/as del sector, a fin de que puedan solicitar y conseguir la correspondiente acreditación o certificación, según su experiencia laboral y formación adquirida, de las competencias profesionales recogidas en la cualificación profesional de Técnico en Transporte Sanitario, su certificado de profesionalidad (pte. de publicación) y del título de FP de Técnico en Emergencias Sanitarias.

Instar a la administración estatal o autonómica que desarrollen el Real Decreto 1224/2009 sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral a que garanticen en la estructura de organización y gestión del procedimiento, la presencia de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas según el ámbito territorial de actuación, a tenor de lo dispuesto en dicho Real Decreto en su art. 21, punto 3, con la finalidad de garantizar la calidad y equidad del mismo.

Los trabajadores/as de alta en las empresas que hayan superado el período de prueba establecido en este convenio, a la publicación del presente convenio, no perderán su puesto de trabajo por no tener la cualificación o titulación que puedan exigir en un futuro por las entidades beneficiarias del servicio (Título de TES, Certificado de Profesionalidad, etc.), acordando hacer las gestiones necesarias ante las administraciones autonómicas y estatales para que nunca puedan exigir en los Pliegos Administrativos y Técnicos cualificaciones profesionales que conlleven despidos del personal en plantilla, siempre que cumplan con lo recogido en el siguiente apartado. Igual garantía tendrán los/as trabajadores/as que acrediten la realización por sus propios medios de esta formación y que por tanto no estarán sujetos a lo estipulado en el siguiente apartado.

Este personal deberá realizar cada año un mínimo de 20 horas de formación, a cargo de la empresa, pero en horario no laboral/lectivo, y en consecuencia no retribuido, a fin de alcanzar al menos 300 horas, según los contenidos de los diferentes módulos formativos de la cualificación de Técnico en Transporte Sanitario, para poder ir acreditando las competencias profesionales recogidas en su Certificado de Profesionalidad (pte. publicación).

Las empresas facilitarán la documentación necesaria y los permisos retribuidos para que estos trabajadores/as puedan realizar todo el proceso de acreditación que recoge el Real Decreto 1224/2009 o las disposiciones autonómicas que la desarrollen.

Los trabajadores/as en plantilla que todavía no han superado el período de prueba o que se incorporen a partir de la publicación del presente convenio deberán adquirir en un plazo no superior a 8 años, como mínimo la cualificación de Técnico en Transporte Sanitario o en las unidades de competencias que configuran su Certificado de Profesionalidad (SAT0208):

— UC0069_1: Mantener preventivamente el vehículo sanitario y controlar la dotación material del mismo.

— UC0070_2: Prestar al paciente Soporte Vital Básico y Apoyo al Soporte Vital Avanzado.

— UC0071_2: Trasladar al paciente al centro sanitario útil.

— UC0072_2: Aplicar técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis.

Los costes de la formación para el personal en plantilla a la hora de publicación del presente convenio y que todavía no ha superado el período de prueba que deben cualificarse en TTS, correrán a cargo de las empresas pero se realizará en horario no laboral, y no retribuido.

Las empresas facilitarán la documentación necesaria y los permisos retribuidos para que estos trabajadores puedan realizar todo el proceso de acreditación que recoge el Real Decreto 1224/2009 o las disposiciones autonómicas que la desarrollen.

El Título de FP de grado medio, Técnico en Emergencias Sanitarias, de 2.000 horas lectivas, será, en los próximos 10 años, un referente en la cualificación del personal laboral de las empresas pero no podrá ser exigido, como titulación académica necesaria para trabajar la contratación del mismo.

No obstante, las personas tituladas en TES o acreditados debidamente tendrán preferencia a partir del 1 de enero de 2011 en acceder a los puestos vacantes en las plantillas de las empresas, siempre que cumplan los criterios de admisión de las empresas.

Artículo 45. Planes de igualdad.— Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar y acordar planes de Igualdad para todas las empresas obligadas por este convenio para su implantación en cada empresa en los términos previstos en la Ley Orgánica de Igualdad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.— El trabajador deberá mantener el interior del vehículo en óptimas condiciones durante su jornada y hasta la finalización de la misma. Cuando, por exigencias del servicio, no sea posible dedicar tiempo a su mantenimiento, tanto interior como exterior, la empresa acordará con los responsables del vehículo (Conductor y Técnico), el tiempo para proceder al mismo. No obstante, dadas las características especiales de algunas empresas, que por lejanía de la base, podrá pactarse entre empresa y trabajadores/as la limpieza de las ambulancias que pernocte en sus domicilios, y no en la base.

Disposición adicional segunda.— Revisión salarial para los años 2012, 2013:

Ambas partes se reunirán en el último trimestre del año 2012 para fijar la subida salarial correspondiente al año 2013, que será la resultante de aplicar el 2% a todos los conceptos económicos. Este porcentaje, se verá incrementado en el 0,5%, en el caso de que el IPC del año 2013, superara, en su conjunto el 3%, que se sumará (el 0,5%) al porcentaje pactado para el citado año (el 2%), de tal forma que los trabajadores no se pudiesen ver gravemente afectados por una desviación del IPC para estos años y las subidas pactadas para los mismos.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2010 Y 2011

Confederación Canaria de Empresarios
Convenios colectivos

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
TTS Conductor	1.058,52	141,48	1.200,00
TTS Ayudante-Conductor-Camillero	896,06	116,5	1.012,56
TTS Camillero	833,56	106,44	940,00
Jefe de Equipo	1.039,61	103,95	1.143,56
Jefe de Tráfico	1.138,18	113,8	1.251,98
Oficial 1.ª Admtvo.	1.111,30	111,14	1.222,44
Aux. Administrativo	941,06	94,10	1.035,16
Ayudante Mecánico	896,2	89,61	985,81
Mecánico	1.016,33	101,64	1.117,97
Chapista	976,87	97,69	1.074,56
Pintor	976,87	97,69	1.074,56
Jefe de Taller	1.098,62	109,84	1.208,46
Telefonista	950,00	94,97	1.044,97
Médico	1.864,11	186,41	2.050,52
ATS	1.398,08	139,77	1.537,85
Director de Área	1.704,88	170,48	1.875,36
Director	1.882,06	188,2	2.070,26

Dietas año 2010 y 2011

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

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,27 euros por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 19,99 euros por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 23,42 euros por paga.
- Con 25 años de servicio o mas en la empresa, 27,42 euros por paga.

Festividades año 2010 y 2011

- Festividades navideñas: 30,23.
- Festividad de Semana Santa: 30,23.
- Plus localización año 2010: 33,57.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2012

CON INCREMENTO DEL 2%

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
TTS Conductor	1.079,69	144,31	1.224,00
TTS Ayudante-Conductor-Camillero	913,98	118,83	1.032,81
TTS Camillero	850,23	108,57	958,80
Jefe de Equipo	1.060,40	106,03	1.166,43
Jefe de Tráfico	1.160,94	116,08	1.277,02
Oficial 1.ª Admtvo.	1.133,53	113,36	1.246,89
Aux. Administrativo	959,88	95,98	1.055,86
Ayudante Mecánico	914,12	91,40	1.005,53
Mecánico	1.036,66	103,67	1.140,33
Chapista	996,41	99,64	1.096,05
Pintor	996,41	99,64	1.096,05
Jefe de Taller	1.120,59	112,04	1.232,63
Telefonista	969,00	96,87	1.065,87
Médico	1.901,39	190,14	2.091,53
ATS	1.426,04	142,57	1.568,61
Director de Área	1.738,98	173,89	1.912,87
Director	1.919,70	191,96	2.111,67

Dietas año 2012

- Comida: 10,59.
- Cena: 10,59.
- Pernoctación y desayuno: 14,38.
- Dieta completa: 35,57.

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,40 Euros por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 20,39 Euros por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 23,89 Euros por paga.
- Con 25 años de servicio o mas en la empresa, 27,97 Euros por paga.

Festividades año 2012

- Festividades navideñas: 30,83.
- Festividad de Semana Santa: 30,83.
- Plus localización año 2010: 34,24.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2013

CON INCREMENTO DEL 2%

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
TTS Conductor	1.101,28	147,20	1.248,48
TTS Ayudante-Conductor-Camillero	932,26	121,21	1.053,47
TTS Camillero	867,24	110,74	977,98
Jefe de Equipo	1.081,61	108,15	1.189,76
Jefe de Tráfico	1.184,16	118,40	1.302,56
Oficial 1. ^a Admtvo.	1.156,20	115,63	1.271,83
Aux. Administrativo	979,08	97,90	1.076,98
Ayudante Mecánico	932,41	93,23	1.025,64
Mecánico	1.057,39	105,75	1.163,14
Chapista	1.016,34	101,64	1.117,97
Pintor	1.016,34	101,64	1.117,97
Jefe de Taller	1.143,00	114,28	1.257,28
Telefonista	988,38	98,81	1.087,19
Médico	1.939,42	193,94	2.133,36
ATS	1.454,56	145,42	1.599,98
Director de Área	1.773,76	177,37	1.951,12
Director	1.958,10	195,80	2.153,90

Dietas año 2013

- Comida: 10,80.
- Cena: 10,80.
- Pernoctación y desayuno: 14,67.
- Dieta completa: 36,28.

Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,53 euros por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 20,80 euros por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 24,37 euros por paga.
- Con 25 años de servicio o más en la empresa, 28,53 Euros por paga.

Festividades año 2013

- Festividades navideñas: 31,45.

CANARIAS

Confederación Canaria de Empresarios Convenios colectivos



- Festividad de Semana Santa: 31,45.
- Plus localización año 2010: 34,92.