

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS
EMPRESAS Y TRABAJADORES DE
TRANSPORTE DE ENFERMOS Y
ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA
EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE
CEUTA**

Firmantes del convenio

Por la empresa:

D^a. Vanessa Sánchez Macías

D. José Antonio Castaño Camacho

D. Pedro Conde Díaz

Por la representación social

D. Tomás Sánchez Mateos (CCOO)

D. Rafael Guirado Salas (CCOO)

D. Abdelhalak Mohamed (CCOO)

D. Emilio Postigo Garcías (Asesor CCOO)

D. Manuel Domínguez Rosillo (Asesor CCOO)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.-

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiera el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. Ámbito territorial.-

Artículo 3. Vigencia.-

El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2013 y finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 2014.

Artículo 4. Denuncia del convenio.-

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

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

Artículo 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 en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso 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 la normativa laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.-

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensará 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 el desarrollo de este convenio autonómico.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.-

En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, supone la nulidad de las mismas y no de la totalidad del convenio colectivo.

De existir dicha cláusula de vinculación, unida a la declaración de nulidad de alguno de sus preceptos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado, al objeto de renegociar en un plazo de noventa días hábiles, un nuevo convenio, evitando los artículos declarados nulos, no perdiendo vigencia ni eficacia el convenio colectivo hasta que el convenio negociado entre en vigor.

Artículo 8. Garantía Personal.-

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengán gozando de las mismas.

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

Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración.-

Quando 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, la nueva empresa adjudicataria 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 siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

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

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una

antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, servicio militar o situaciones análogas.

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

4. Trabajadores 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. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete 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 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 sus trabajadores, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de diez días naturales, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehaciente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A su vez, la nueva adjudicataria está obligada a solicitar la documentación a la cesante en el plazo de diez días naturales desde la adjudicación provisional, en caso contrario asumirá todo el personal que la cesante le transfiera sin poder objetar.

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 buro fax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) Los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte

proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

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

G) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

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 los trabajadores.

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

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados 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 hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio.)

- Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salario de los trabajadores afectados.

- Certificación acreditativa de estar al corriente de pago en la Seguridad Social, así como documentos de cotización a la Seguridad Social, Tc 1 y Tc 2 correspondientes a los siete últimos meses.

- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

- 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 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.

Este documento será adelantado en propuesta a la fecha de entrega del resto de la documentación, quedando pendiente su constatación a la fecha correspondiente.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días naturales 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.

Artículo 10. Comisión Paritaria.-

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

Estará compuesta por seis vocales, tres de ellos representantes de los sindicatos y tres de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

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

La Comisión paritaria, se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de diez días hábiles de antelación y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los reunidos.

Tanto los vocales como los 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.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de CC.OO. C/ Alcalde Fructuoso Miaja, nº 1, 2ª planta en Ceuta.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.

Capítulo II

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 11. Jornada laboral ordinaria.-

A) Jornada laboral:

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 1.768 horas/año de trabajo efectivo para cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

Todas ellas se computarán como ciento sesenta horas cuatri - semanales de trabajo efectivo.

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

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no

pueden interrumpirse, de forma que en éstos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente a razón de que por cada hora extraordinaria trabajada haya una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

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.

JORNADA DE SERVICIOS DE URGENCIAS: dadas las características del sector, el cómputo de jornada en los servicios de urgencias podrá ser diferente, sin que ésta nunca pueda exceder del máximo establecido y siempre que quede reflejada la voluntariedad del trabajador. Los cuadrantes correspondientes a esta jornada, deberán ser consensuados entre los representantes de los trabajadores y la empresa, para que se garanticen el descanso legalmente establecido.

JORNADA DE SERVICIOS PROGRAMADOS: Se fija la jornada laboral de Lunes a Viernes contemplada en el Acta de Conciliación en Conflicto Colectivo fechada en Ceuta a Veintinueve de Septiembre de Dos Mil Cuatro.

 B) Dispositivo de localización:

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

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

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de

trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

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

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

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/ra que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, Plus ambulanciero, y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización: 31,586 € al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/ra del dispositivo de localización.

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

C) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados. Se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en los

siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo, todo ello sin perjuicio de lo manifestado en las jornadas de servicios programados.

Para los trabajadores a los que sea de aplicación el Acta de Conciliación a la que se refiere el artículo 11, el descanso semanal queda fijado en sábado y domingo.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a, se retribuirán además de con el salario correspondiente, con el equivalente de un día y medio, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

Todo lo anterior expuesto deberá respetar lo establecido en materia de conciliación de vida familiar y personal, tal como establece la legislación vigente y aquellas modificaciones que puedan acordarse o aprobarse por la autoridad competente.

Del mismo modo, para los trabajadores nocturnos se respetará toda la legislación sobre este tipo de jornadas.

Artículo 12. Viajes fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía.-

Para la realización de viajes fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza, se optará a elección de la empresa, por un doble sistema:

- a) La utilización de un conductor con pernocta en destino y descanso de una jornada a regreso, con el cobro únicamente de las dietas estipuladas.
- b) La utilización de dos conductores que únicamente percibirán las dietas correspondientes al desplazamiento, y una jornada de descanso a regreso.

En ambos casos no se devengarán horas extraordinarias que se sustituirán por las jornadas de descanso pactadas. Para los trabajadores a los que sea de aplicación el Acta de Conciliación a la que se refiere el artículo 11, en el caso de que se produzca un servicio en uno de los días de descanso semanal pactados, se deberá respetar el mismo, y conceder dicho descanso en el día inmediato posterior del regreso.

Artículo 13. Asignación de servicios.-

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

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

Artículo 14. 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 sexto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

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

Artículo 15. Movilidad funcional.-

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

puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Artículo 16. 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.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 17. Salario.-

El Salario base por categorías profesionales para los respectivos años se especifica en la tabla anexa. Las mensualidades vencidas serán abonadas los días entre los días 1 y 3 de cada mes siguiente.

El salario referido al año 2013 para las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I.

Las tablas salariales aplicables al segundo año del convenio (2014) corresponderán a las mismas que rijan para el año 2013, que se incrementarán en la misma proporción o índice que la Administración Sanitaria (Ingresa) revise económicamente el actual contrato que mantiene con la empresa para el citado año 2014.

Artículo 18. Antigüedad.-

Los premios de antigüedad para trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, se regirán conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, y percibirán por este concepto:

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.

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

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

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

Artículo 19. Pagas Extraordinarias.-

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a la percepción de cuatro Pagas extraordinarias al año por el importe cada una tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus ambulanciero, antigüedad, siendo sus fechas las siguientes:

- Marzo: Antes del 20 de marzo.
- Verano: Antes del 20 de Julio.
- Septiembre: Antes del 20 de Septiembre.
- Navidad: Antes del 20 de Diciembre.

Estas pagas no serán prorrateadas.

Artículo 20. Horas extraordinarias.-

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria.

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

(Sueldo base + Plus ambulanciero + Antigüedad) X 16/1.768.-

Artículo 21. Dietas.-

Cuando el trabajador, como consecuencia del servicio por evacuaciones a la península, no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías:

Comida: 12,63 €

Cena: 12,63 €

Pernocta y desayuno: 17,21 €

Suma de los tres conceptos: 42,50 €

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.

Cuando se esté en ruta, en la jornada en que se realicen 8 horas de trabajo efectivo deberá facilitarse una hora para comer, en horario razonable, o en caso contrario abonar la dieta correspondiente.

El cobro de las dietas de medio día, se abonará, siempre que el trabajador salga a trabajar antes de las 12'00 horas y el regreso lo efectúe después de las 15'00 horas. En la cena se abonará siempre que la salida la efectúe antes de las 20'00 horas y el regreso lo haga después de las 23'00 horas.

Los días sábados, domingos y festivos de guardia se abonará una dieta.

Cuando por necesidades del servicio el personal tenga que pernoctar fuera de su residencia, la empresa le facilitará la estancia en un hotel de cuatro estrellas.

Artículo 22. Plus de ambulanciero.-

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las delegaciones de la salud del Estado o comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un plus de ambulanciero que se especifica en la tabla salarial anexa.

Artículo 23. Plus de Residencia.-

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir mensualmente en concepto de Plus de Residencia la cantidad del 25% del salario base.

Artículo 24. Retribución específica del trabajo nocturno y festivos.-

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día 1 de enero de 2013 la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un

incremento sobre el salario base y el plus ambulanciero que le correspondiera la cantidad de 1,50 euros.

Los sábados, domingos y festivos serán considerados como guardias para el personal del Servicio Programado y su remuneración será con un "Plus de Guardia" de 12 euros para los conductores y para los ayudantes, por hora de trabajo, (mas subida ipc + los puntos que se acuerden en convenio).

Art.25. Plus de Penosidad.-

Los trabajadores del sector Ambulancias como consecuencia de la actividad que desarrollan, tendrán derecho a un plus compensatorio de penosidad del 5% del salario base por día de trabajo.

Art.26. Plus en viaje.-

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que presten sus servicios en una unidad de cuidados intensivos móvil y en servicios programados, donde se atiendan a pacientes total o parcialmente, tendrán derecho a cobrar en concepto de plus de viaje la cantidad que se negocie con la empresa.

El Plus en viaje será incompatible con el plus de penosidad, previsto en el artículo anterior.

Todo ello sin perjuicio, de las mejoras que a través de contrato, o por pacto individual entre empresa y trabajador, se puedan establecer en virtud del principio de la condición más beneficiosa.

Art.27. Plus especialidad (Limpieza).-

En atención a la especialidad del trabajo, de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad con carácter mensual, que se negociara dicha cantidad con la empresa.

Se considera conductor especializado a todos aquellos trabajadores que para efectuar su trabajo, deban utilizar, conservar, mantener en buen uso y proceder a la limpieza de su vehículo automóvil (ambulancia), siempre que por la empresa no se contrate servicio de mantenimiento.

Art.28. Plus por servicio a empresa privada de seguros médicos.-

Mejora a través de contrato o por pacto individual entre empresa y trabajador, estableciéndose lo más beneficioso por las partes. Se establece la cantidad de 30 euros por servicio prestado, realizándose dicho servicio por acuerdo entre la Empresa y el Comité de empresa correspondiente.

Art.29. Plus Urgencia y Emergencia

Para los trabajadores del servicio 061 (UME Y SVB) que desempeñen las funciones de conductor y técnico de emergencia sanitaria debido a las características especiales del mismo se establece un plus en el Convenio Colectivo denominado Plus de Urgencia y Emergencia (el cual viene reflejado en nomina como incentivos, desde septiembre de 2005).

Dicho plus no se abonara cuando exista una baja por enfermedad común o accidente laboral. Tampoco se hará efectivo cuando el trabajador disfrute su periodo vacacional.

Art.30. Fondo Social.-

Aportación por parte de la empresa del 0,7 % de la masa salarial que la Comisión paritaria Empresa y trabajadores, previo acuerdo, distribuirá de la forma más conveniente entre todos los trabajadores.

El abono del citado fondo, cuyo carácter es bianual, se realizará de manera prorrateada en tres plazos de igual importe en las nóminas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre de 2014.

Art.31. Ayuda material óptico.-

Para prevenir riesgos laborales que pudieran sufrir los conductores de ambulancia en el ejercicio diario de su trabajo, se procura por parte de la Empresa el facilitar las correspondientes gafas o lentillas a aquellos conductores que lo precisen.

Artículo 32. Vacaciones.-

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de 38 días naturales de vacaciones retribuidas en cada año de vigencia del convenio colectivo, con arreglo al Salario base más Plus ambulanciero, más la antigüedad correspondiente y el Plus de Residencia.

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

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

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

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

Artículo 33. Festividades navideñas.-

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 25 de diciembre y 1 de Enero, percibirán con carácter extraordinario, la cantidad de 29,46 € por cada día señalado independientemente de lo previsto en el artículo 25 para los días festivos.

La Empresa acepta que los días 24 y 31 de Diciembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los Jefes de Tráfico acuerden conceder el día libre a parte de la plantilla de trabajadores. El personal que no pueda beneficiarse de esta medida, percibirá la cantidad señalada en el presente artículo.

Artículo 34. Festividades de Semana Santa.-

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días Jueves y Viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 29,46 € por cada día señalado independientemente de lo previsto en el artículo 25 para los días festivos.

Artículo 35. Cláusula de descuelque.-

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el "Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta"; este plazo no computará cuando el descuelgue se realice a través de acuerdo de la Comisión Paritaria, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia se someterá el expediente al procedimiento de la Autoridad laboral competente, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Capítulo IV.

Del personal

Artículo 36. Categorías profesionales.-

Las Clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Jefe de Servicios en transporte emergencia sanitaria.

Técnico en transporte emergencia sanitaria. Competencia general: Mantener preventivamente el vehículo y controlar la dotación de material del mismo, realizando atención básica sanitaria en el entorno pre-hospitalario, trasladando al paciente al centro sanitario útil, así como aplicar técnicas de apoyo psicológico y social al paciente y sus familiares.

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

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

Conductor de ambulancias: 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.

Ayudante: 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. Los ayudantes-camilleros con 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.

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

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

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

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

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

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.

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 a su categoría.

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, asimismo atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban.

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 pueda estructurarse ésta, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa.

Artículo 37. Vacantes.-

Las empresas fomentarán la promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan.

Artículo 38. Vacantes promoción interna.-

La Empresa se compromete a dar oportunidad a sus productores para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores, mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno mientras haya trabajadores de la Empresa que acrediten su capacidad.

Artículo 39. Salud Laboral.-

En todas las empresas del sector se elegirán los delegados de prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quienes serán los encargados, de acuerdo con la referida Ley, de la vigilancia del cumplimiento de la Legislación vigente al efecto.

Artículo 40. Prevención del acoso en el trabajo.-

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se consideraran, además, falta muy grave, como abuso de autoridad. Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad, y la

profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral. La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

Artículo 41. Protección del Medio ambiente.-

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental de las empresas del sector. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económica viable, por otros más respetuosos con la salud de los trabajadores/as, el entorno y los recursos naturales.

Artículo 42. Permisos y licencias.-

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

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

b) Un días por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta y fracción de distancia, desde el centro de trabajo a la localidad de destino, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

c) Tres días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de ascendientes o descendientes directos y se incrementaría un día por cada 300

kilómetros de ida y vuelta y fracción de distancia, desde el centro de trabajo a la localidad de destino, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

d) Dos días 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.

h) Seis días de libre disposición para el trabajador por cada año de vigencia del convenio, no pudiendo solaparse ninguno de estos días con el inicio o finalización del período vacacional, salvo causas expresamente justificadas por el trabajador. La empresa se reserva el derecho de limitar el porcentaje idóneo para que el servicio no se vea alterado por la solicitud por varios trabajadores de varias peticiones simultáneas.

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

Artículo 43. Seguros.-

1. Seguro colectivo de accidentes.

Se estará a las estipulaciones del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, o en su defecto, 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 18.000 euros

Muerte por Accidente 18.000 euros

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra y/o viuda o viudo, descendientes 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.

Artículo 44. Incapacidad temporal.-

La empresa abonará el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementando por la antigüedad más plus ambulanciero, 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.

Artículo 45. Jubilación.-

La jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir la edad establecida por la legislación vigente en cada momento.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

La empresa concede un complemento por jubilación cumplido la edad establecida por la legislación vigente en cada momento o hasta obtener el periodo mínimo de cotización establecido, en base a la siguiente tabla:

25 años de antigüedad 14 mensualidades

20 años de antigüedad 12 mensualidades

18 años de antigüedad 10 mensualidades

15 años de antigüedad 8 mensualidades

12 años de antigüedad 6 mensualidades

10 años de antigüedad 4 mensualidades

La empresa concederá el mismo complemento a todos los trabajadores que su jubilación estuviera sujeta a una invalidez permanente o absoluta

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario base, plus de antigüedad y plus de residencia. Si cumplida la edad establecida por la legislación vigente en cada momento y dos meses más, el trabajador que no solicitase la jubilación, perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase periodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia.

En caso de fallecimiento del trabajador durante el transcurso del año que precede a la jubilación con la edad establecida por la legislación vigente en cada momento, serán sus descendientes los que perciban el complemento, acreditándose su carácter de herederos, por los medios legalmente establecidos.

Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, elija el abono de las citadas indemnizaciones en orden a la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

Los trabajadores que igualmente hayan hecho uso de ese derecho, percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiente el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

Artículo 46. Privación del Permiso de conducir.-

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

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

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

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el

trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Multas y Sanciones.-

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

Las multas que se impongan a los conductores por causas imputables a la Empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas Empresas.

Los conductores están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia al rendir el viaje siempre con tiempo para que la Empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

Artículo 48. Uniformidad.-

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

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

Artículo 49. Contrato de relevo y Jubilación parcial.-

La modalidad contractual prevista en el RD Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo (art. 12.6), modificado por la Ley 12/2001 de 9 de Julio y desarrollado en el Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre, se concertará entre el trabajador y la empresa de acuerdo con la normativa en cada momento aplicable.

Artículo 50. Excedencias.-

Todo trabajador del sector de transportes de enfermos y accidentados en ambulancia de la Ciudad Autónoma de Ceuta con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria y por razón de conciliación de la vida familiar en todas las situaciones expuestas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La petición de excedencia deberá ser resuelta en el plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia, conservará el derecho de reingreso a su puesto de trabajo. Para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente de la plaza, ofertándola previamente a los trabajadores fijos de plantilla por promoción interna.

Capítulo V

Derechos sindicales

Artículo 51. Acumulación de horas sindicales.-

En las empresas del Sector afectadas por este convenio se podrán acumular las horas sindicales en un representante de los trabajadores.

Artículo 52. Reuniones en los centros de trabajo.-

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación, se podrá disponer de espacio en el centro de trabajo para realizar las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, asambleas informativas a los trabajadores las del Centro de Trabajo.

Artículo 53. Tablón de Anuncios.-

En los Centros de Trabajo, preferentemente en sitio no accesible al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer las informaciones sindicales de las organizaciones sindicales firmantes.

Artículo 54. Cuota Sindical.-

La empresa, estará obligada a hacer el descuento de la cuota sindical y a ingresarlo en la cuenta que le facilite la organización sindical a aquellos trabajadores que se lo demanden por escrito.

Capítulo VI

Faltas y sanciones

Artículo 55. Régimen disciplinario.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas leves será asimismo comunicada al representante legal de los trabajadores.

A) Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.

6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

B) Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.

2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.

3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.

4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad físico - psíquica del mismo.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.
9. La desconsideración o mal trato con el enfermo y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.
10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.
4. La falta de asistencia no justificada. al trabajo más de tres días en un mes.
5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un semestre.
6. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.
7. El abuso de autoridad por los que desempeñen funciones de mando.
8. Acoso y discriminación sexual.

Sanciones:

- A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- C) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de diez días a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CLAUSULA ADICIONAL

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta del presente convenio y de sus actualizaciones salariales, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes de este Convenio crean una Comisión de vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones del presente Convenio, paritaria en su composición, y con capacidad para auto regularse y emitir informes.

La reunión de constitución se llevará a cabo en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del presente convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

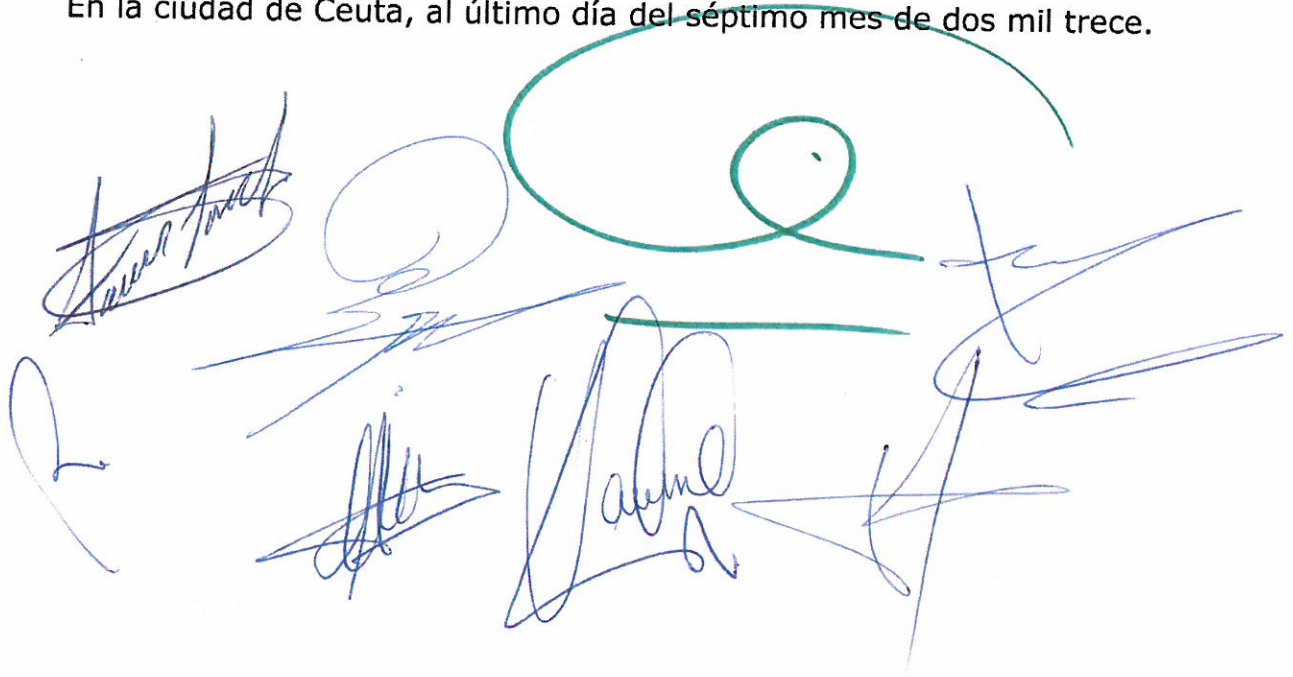
Paz Laboral.-

A los solos efectos de buscar el consenso necesario y como previo trámite de la formalización ante la autoridad laboral administrativa, extrajudicial o judicial competente, de cualquier situación conflictiva con independencia de su carácter y/o naturaleza (cierre patronal, huelgas, conflictos colectivos de trabajo, etc.), los firmantes del presente convenio colectivo, de conformidad a la representación que ostentan, se comprometen y obligan, en su propio nombre y en el de su/s representado/s a someter a una Comisión de Paz Laboral, creada en este mismo momento, cualquier discrepancia o controversia que afecte a más de un trabajador, bien individual o colectivamente considerado, siempre que la misma traiga causa con la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Esta Comisión de Paz, se integrará por 3 personas que representan a la parte empresarial y otras 3 personas que representan a la parte social, quienes habrán de resolver desde el mismo día de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las controversias sometidas a su consideración en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la fecha de la notificación a la citada comisión de las discrepancias surgidas.

Las partes se obligan y comprometen expresamente a no iniciar acción de cierre patronal, conflicto colectivo de trabajo o huelga mientras duren las deliberaciones de los miembros de la citada comisión de paz.

En la ciudad de Ceuta, al último día del séptimo mes de dos mil trece.

A collection of handwritten signatures in blue and green ink. There are approximately seven distinct signatures. One signature in the upper center is written in green ink and is a large, stylized loop. The other signatures are in blue ink and vary in style, some being more cursive and others more angular. They are scattered across the middle of the page.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2013 (EUROS)

CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA (CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA)

CATEGORÍA	SAL. BASE	PL. AMB	RESIDENCIA	TOTAL
CONDUCTOR	915,22	123,76	228,81	1.267,79
CAMILLERO	749,64	96,85	187,41	1.033,90
1. TRÁFICO/EQUIPO/SERVICIO	1.012,83	102,45	253,21	1.368,49
DIETAS				

COMIDA	CENA	PERNOCTA Y DESAYUNO	DIETA COMPLETA
12,63	12,63	17,21	42,50

PLUS DE URGENCIA Y EMERGENCIA

1.073

PLUS DE SEMANA SANTA Y NAVIDAD

29,46

PLUS DE PENOSIDAD (5% SALARIO BASE)

JEFE TRÁFICO	50,64
CONDUCTOR	45,76
CAMILLERO	37,48

DISPOSITIVO DE LOCALIZACIÓN

31,58

