

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/272/2014, de 12 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) (código de convenio núm. 79001955012002).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario), suscrito el 27 de febrero y 4 de junio de 2012 y el 25 de junio de 2013, por la parte empresarial por los representantes de la Associació catalana d'empresaris d'ambulàncies (ACEA), y por la parte social por los representantes de UGT, USOC y CCOO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 12 de febrero de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Cuarto Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la comunidad autónoma de Cataluña

Disposición preliminar

En función de la legitimación y capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este Cuarto Convenio colectivo de transporte sanitario en el ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña suscrito por ACEA, UGT, USOC y CCOO, designando a los efectos legales pertinentes como a domicilio de las partes los siguientes:

Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), calle Roger de Llúria, 44, 7º 4ª, 08009 Barcelona;
Federación Nacional de Transportes, Comunicaciones y Mar, UGT Cataluña, FSP UGT Cataluña, Rambla de

CVE-DOGC-B-14043077-2014

Santa Mónica, 10, 4^a, 08002 Barcelona; USOC Ambulancias, C / San Rafael 38-42, 08001 Barcelona y Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO, c/ Vía Laietana n^o16, 7^a, 08002 Barcelona.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Sección primera

Ámbito

Artículo 1

Ámbito funcional

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los/las trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario.

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

Ambas partes expresamente manifiestan su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores al de este convenio.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito nacional de Cataluña afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la comunidad autónoma de Cataluña, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

Sección segunda

Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión

Artículo 3

Vigencia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de febrero de 2012.

Asimismo, este convenio tiene una duración hasta el 31 de diciembre de 2015, excepto las disposiciones que expresamente establezcan lo contrario.

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 se produciría una vez vencida su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

La Comisión negociadora del nuevo convenio se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que alguna de las partes presente su propuesta de modificación que se podrá efectuar seis

CVE-DOGC-B-14043077-2014

meses antes de su finalización.

Sección tercera

Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad

Artículo 5

Prelación de normas

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito 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 aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la norma general aplicable, salvo las materias reservadas al convenio estatal, que son especificadas en el artículo 12 disposición primera, que será de aplicación preferente lo dispuesto en aquel convenio.

En todo lo que no se encuentre previsto en este convenio se aplicará 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 las especificaciones que más adelante se harán en la forma de aplicación de la subida.

El conjunto de pactos que contiene el presente convenio colectivo sustituye, las condiciones, tanto económicas como de trabajo existentes en su entrada en vigor en las empresas por lo que, éstas y cualesquiera otras quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En cuanto a las disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del convenio, sólo tendrán aplicación y eficacia práctica cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente convenio.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

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, el presente convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, habiendo de proceder a la reconsideración del su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tengan un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

Artículo 8

Garantía personal

Los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las cuales se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengán disfrutando de las mismas, sin perjuicio de las excepciones que más adelante se harán en la forma de aplicación de la subida.

Sección cuarta

Subrogación

Artículo 9

Subrogación del contrato con la Administración, y empresas privadas

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), para 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/as que venían prestando este 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 a la empresa sustituida, siempre que éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, habiendo aportar a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

En el ámbito de la contratación pública, el cambio de modelo de adjudicación actual (sea para que se acuerde el fraccionamiento, la contratación indirecta mediante los diferentes entes que participan en la sanidad o por cualquier otro) no impedirá la aplicación de la subrogación del personal afectado en los términos regulados en el presente artículo en los párrafos precedentes. Se garantiza, pues, la continuidad de los contratos y condiciones laborales con la nueva adjudicataria o contratista de los trabajadores/as adscritos a los servicios contratados por cualquier tipo de modalidad contractual o por cualquier ente o institución, incluso en caso de fraccionamiento de la actividad, garantizando la continuidad del trabajador/a en el desarrollo de su trabajo con aquel que finalmente sea el que debe prestarla. En estos supuestos se examinará el empleo de los trabajadores/as en los últimos tres meses para determinar a qué empresa entrante tiene que ir destinado, sin perjuicio del derecho a retenerlo la empresa saliente, regulado en párrafos siguientes.

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 está obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración.

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, respetando 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) Esta subrogación de personal se producirá única y exclusivamente en cuanto 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 sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad a dicho período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses a 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/as 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, 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, ya los representantes de éstos, mediante los

CVE-DOGC-B-14043077-2014

documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre que se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se deberían 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 hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo pagará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarse en la correspondiente liquidación.

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

e) En caso 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 que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a este 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 delegados sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el caso de 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 que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, 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 caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, 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/as, se especificará el periodo de mandato de éste.

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

Original o fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el ejercicio de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en 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 lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o deberían 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 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 de 15 días para su presentación, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido.

CVE-DOGC-B-14043077-2014

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

Sección quinta

Comisiones paritarias

Artículo 10

Comisión paritaria y de Seguridad y Salud Laboral

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

Estará compuesta por doce vocales, dos representantes de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio y seis de los empresarios, y un secretario 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 iniciar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión paritaria, se reunirá al menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea necesario, 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 estuviesen presentes la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno, de cada una de las representaciones. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

En caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas al Tribunal Laboral de Catalunya.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la patronal y las ordinarias, al menos, cada tres meses.

Además de las funciones mencionadas, la Comisión paritaria y de Seguridad y Salud Laboral se encarga expresamente de:

- a) Gestionar con los organismos oficiales competentes la posibilidad de otorgar a los sindicatos algún tipo de participación en los exámenes psicotécnicos a que los conductores deben someterse periódicamente.
- b) En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y cuando proceda, cuando lo soliciten las empresas, el CSS o los Delegados de prevención:

Realizar con carácter consultivo y de acuerdo con la LPRL, estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y la gestión preventivas en el sector.

Elaborar propuestas de actuación para llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficit y problemas detectados, a ser posible con la colaboración del CSS o del delegado de prevención, en aquellas empresas que no cuenten con dicho órgano paritario y colegiado. La Comisión paritaria y de Seguridad y Salud Laboral deberá velar porque sus funciones no se soslayan o entren en competencia con las que le correspondan a los CSS y/o los delegados/as de prevención de las empresas y/o centros de trabajo, que en última instancia son autónomos según lo establecido por el RPRL.

Elaborar planes de actuación y de choque, a las empresas de alta accidentalidad del sector.

CVE-DOGC-B-14043077-2014

Impulsar a las empresas a la adhesión a programas de promoción del control del tabaquismo, alcoholismo y drogodependencia, mediante campañas de sensibilización y formación, así como programas de deshabituación, ofrecidos por las Administraciones Públicas competentes.

Elaborar planes de formación específica para los trabajadores/as.

Elaborar y difundir criterios generales consensuados para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación, y prevención de la salud reproductiva.

Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de ambas partes.

Gestionar ante los organismos competentes de la Administración la posibilidad de que algunas enfermedades características de los conductores sean reconocidas como enfermedades profesionales.

Formular una petición expresa ante los organismos correspondientes de la Seguridad Social o mutualidades laborales a fin de que se reconozca la pérdida de visión de los conductores, a partir de los exámenes médicos correspondientes, como enfermedad profesional, y que se les facilite, en su caso, las gafas correspondientes.

Emitir informes sobre todas las consultas que le sean formuladas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

A los efectos de este artículo las direcciones de las respectivas partes serán las siguientes:

Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), calle Roger de Llúria, 44, 7º, 4ª, 08009 Barcelona.

Federación Nacional de Transportes, Comunicaciones y Mar, UGT Cataluña y FSP UGT Cataluña, Rambla de Santa Mónica, 10, 4ª, 08002 Barcelona.

USOC, Unión Sindical Obrera de Cataluña, C / San Rafael, 36-42, 08001 Barcelona

Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO, c / Vía Laietana n º 16, 7ª, 08002 Barcelona.

Artículo 11

Cláusula de descuelgue

Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 82.3 del TRLET, aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran 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 poder acogerse a la desvinculación 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 correspondiente, a la Comisión paritaria del referido convenio así como la representación de los trabajadores/as en la empresa si existiera.

En la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

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

A las empresas de más de 50 trabajadores/as, Informe de auditoria externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

Las comisiones paritarias de los Convenios colectivos del sector tendrán que estudiar todas las solicitudes de desvinculación que les sean presentadas y para ello tendrá las siguientes atribuciones:

Los miembros de la Comisión paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe, deben 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 de que se requieran por parte de la Comisión paritaria certificados registrales, 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 puedan asesorar están obligados a guardar la

CVE-DOGC-B-14043077-2014

máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a que tengan acceso, como consecuencia de estos procedimientos.

Las comisiones paritarias deben emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimar 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 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 por parte de la empresa solicitante y tanto la resolución estimatoria como el citado laudo arbitral serán desde la notificación plenamente ejecutivos.

Capítulo 2

Retribuciones

Artículo 12

Salario convenio

El salario convenio, que estará compuesto por el salario base y el complemento de formación, para las diferentes categorías profesionales del convenio, será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo 1.

Para los años 2014 y 2015, será la negociación que se iniciará el segundo semestre de 2013, la que fijará los incrementos salariales, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta.

El complemento de formación compensa las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación específica del sector para dotar de conocimientos sanitarios al personal de las ambulancias (conductores y acompañantes), los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el cuidado en las tareas de higiene y protección personales con enfermos especiales. Del mismo modo al resto de categorías compensa el nivel formativo requerido y los reciclajes necesarios.

Artículo 13

Antigüedad

La tabla de antigüedad del anexo 2 muestra los valores vigentes hasta que la negociación en la que se refiere la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta.

Artículo 14

Horas de presencia

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 20 de este convenio, éstas no pueden ser consideradas como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Las empresas no podrán utilizar sus facultades de asignación de servicios y horas presenciales de manera discriminatoria.

Ambas partes, atendiendo las particularidades del sector y considerando estas circunstancias, acuerdan fijar como valor cierto, fijo y unitario para estas horas, los que figuran en la columna correspondiente del anexo 1.

Este precio será de aplicación hasta que la negociación en la que se refiere la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta.

Artículo 15

CVE-DOGC-B-14043077-2014

Horas extraordinarias

Tendrán esta consideración las horas efectivas que superen la jornada ordinaria, su valor será igual al del artículo anterior.

Artículo 16**Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y/o Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores/as del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el Salario convenio más antigüedad del presente convenio del período anterior a la paga.

Allí donde no esté convenido el sistema prorrateado por acuerdo con la representación colectiva de los trabajadores/as, se harán efectivas estas gratificaciones los días San Juan y entre el 15 y el 20 de diciembre.

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

Artículo 17**Dietas**

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto sea 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/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que el trabajador/a pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por tanto la dieta del 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 (13h a 16h) y cenas (20h a 23h). Una vez iniciado el ágape, el trabajador/a debe 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 por 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 comer.

Para aplicar el régimen anterior en el ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, debe estar dotado de un comedor con: nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas, porque el trabajador/a pueda, comer en el ámbito de trabajo.

Se incluye también en este caso los traslados temporales o definitivos de trabajadores/as 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/a tiene que venir con la comida hecha, o marchará a hacerlo a su domicilio. Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador/a puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados.

El trabajador/a percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio deba 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.

| Concepto | Cuantía |
|----------|---------|
| Comida | 10.85 € |
| Cena | 10,85 € |

CVE-DOGC-B-14043077-2014

| | |
|----------------------------|---------|
| Pernoctar y desayuno | 16,28 € |
| Suma de los tres conceptos | 37,98 € |

No se pagarán bebidas alcohólicas

Estos valores estarán vigentes hasta que la negociación en la que se refiere la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta. En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Artículo 18

Complemento de asistencia y puntualidad

1. Este complemento se establece para incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario sin perjuicio de la penalización de las faltas que estos conceptos puedan comportar en forma de descuentos y sanciones, de acuerdo con lo que se establece el régimen disciplinario que prevé el presente convenio, y estará compuesto por una prima de asistencia y otra de cumplimiento de horario, según se detalla en los puntos siguientes.

2. El complemento se abonará con carácter mensual por doce pagas, cada una de ellas se corresponderá a la asistencia y cumplimiento de horario del mes precedente contado del 15 al 15, para que dé tiempo a comunicar las incidencias y a modificar la nómina si fuera necesario.

La empresa está facultada para establecer los mecanismos de control de asistencia y de cumplimiento horario que considere adecuados. Los períodos de trabajo coincidentes con vacaciones se percibirá en proporción al tiempo trabajado, sin que la parte correspondiente a vacaciones pueda ser objeto de penalización, salvo que el número de ausencias o retrasos durante el año precedente haya comportado aplicación de penalizaciones en el complemento en más de tres meses.

3. El importe de la paga correspondiente a un mes completo de trabajo es de: 110 €

Este valor será el vigente hasta que en la negociación a la que se refiere la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta.

4. Para tener derecho a la percepción de este complemento se deberá trabajar, como mínimo, tres meses por cada año natural, de forma alterna o continua.

5. Prima de asistencia: Para tener derecho a la percepción de la prima de asistencia, que es el 50% de este complemento, el trabajador/a no podrá haber faltado al trabajo ningún día del mes en que debiera haber desarrollado su trabajo. No se consideran falta al trabajo el disfrute de los permisos o licencias del artículo 30 del convenio, ni las situaciones de baja por accidente laboral o enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, ni los permisos de maternidad o paternidad, ni las bajas por enfermedades comunes hasta el tercer día incluido. En el caso de bajas por enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días, en ningún caso se percibirá el importe del complemento que corresponda al mes natural de que se trate si, en este periodo, ha estado de baja durante más de tres días.

6. Prima de cumplimiento horario: Para tener derecho a la percepción de la prima de cumplimiento horario, que es el otro 50% de este complemento, el trabajador/a no podrá haber llegado tarde ni salir antes de tiempo, ningún día del mes en que debiera haber desarrollado su trabajo. No se computarán los retrasos documentalmente justificados en transportes públicos.

Existirá un margen de tolerancia de cinco minutos, sin que ello comporte que habiendo llegado al trabajo se pueda aplazar la entrada, se perderá la totalidad de la prima mensual de cumplimiento horario cuando se sobrepase, por una vez y por cualquier motivo, esta tolerancia, se perderá, también, la totalidad de la prima mensual de cumplimiento de horario siempre que se pierda la prima de asistencia de ese mes.

7. En caso de huelga legal únicamente se descontará la parte de la prima proporcionalmente al día o días en que se ejerza este derecho.

Artículo 19

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 la remuneración específica que se determina en la tabla de nocturnidad del anexo 2, estos valores estarán vigentes hasta que la negociación en la que se refiere la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta.

El trabajador/a que preste servicio entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, la percibirá, por cada hora que trabaje en este horario.

Capítulo 3

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 20

Jornada laboral ordinaria

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 cuadrisesemanales de trabajo efectivo y hasta ochenta horas de presencia en el mismo periodo.

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

Tiempo de presencia: Es aquel en que el trabajador/a se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, comidas en ruta u otras similares.

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

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

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de once horas. Se podrá reducir a siete horas cuando se trate de un cambio de turno en las condiciones previstas en el artículo 19 del Decreto 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo, o nueve horas, en las condiciones previstas en el artículo 11.4 de la misma norma.

De conformidad al artículo 2 del Decreto 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo, por acuerdo con el trabajador/a, las reducciones de los descansos entre jornadas o del descanso semanal podrán acumularse a las vacaciones anuales.

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 veinte y cuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

A) Dispositivo de localización.

Las empresas podrán ofrecer 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 los trabajadores/as que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinte y cuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador/a en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda implicar ningún cambio en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador/a

CVE-DOGC-B-14043077-2014

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 periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento que se llame al trabajador/a para prestar un servicio hasta el momento que el trabajador/a vuelva 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 trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 28,65 € al día. Este valor estará vigente hasta que la negociación en la que se refiere la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a 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 tiempo de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

B) Descanso semanal

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes mencionados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en la siguiente dos días alternos o consecutivos, o al revés, no necesariamente un domingo y festivo. Se procurará que estos domingos y festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajar por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

C) Guardias de 24 horas

Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la que los trabajadores/as realicen un servicio continuado de 24 horas en el que se alternen periodos de trabajo con descanso adecuado, garantizando 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 lo establecido en 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 adecuado del trabajador/a en el transcurso de la guardia.

A los efectos de este apartado se entenderá lo siguiente:

1. Tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador/a permanece 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 el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, averías, comidas en ruta u otras similares
3. Descanso adecuado: periodos regulares de descanso de los trabajadores/as, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, como consecuencia del cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y

que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

Artículo 21

Festividades y domingos

A. Retribución festividades especiales: Todo el personal incluido en este convenio que trabaje, en jornada media o total, los días: 25 de diciembre, 1 de enero, Viernes Santo, Pascua florida y 24 de junio, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de € 5,43 por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado).

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 5,43 € por hora trabajada en festivo (de 22 horas del día a las 22 horas del día siguiente).

B. Retribución resto festividades no locales: percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 2,71 € por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado).

C. Retribución fiestas locales: percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 2,17 € por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado).

D. No tendrán ninguna retribución las fiestas recuperables.

E. Retribución domingos no coincidentes con festivos: A partir de 1 de enero de 2010 percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 0,53 € por hora trabajada en domingo (de 0 a 24 horas del día señalado).

Estos valores quedarán vigentes hasta que la negociación en la que se refiere la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta.

Artículo 22

Vacaciones

Los trabajadores/as de las empresas afectadas por este convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario convenio, más antigüedad, más el complemento de asistencia y puntualidad si corresponde conforme a las reglas del artículo 18.

Los trabajadores/as con menos de un año de antigüedad en la empresa, disfrutarán de este derecho en proporción al tiempo de servicios prestados.

A efectos del disfrute del período vacacional, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores/as disfruten de la quincena estival. Con este objetivo se facilitará que los trabajadores/as de la misma dotación se autocubran los diferentes períodos vacacionales. 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 (15 junio a 30 de septiembre), se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Artículo 23

Asignación de servicios

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y viceversa, 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 24

Cuadro de horarios y calendario laboral

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con

CVE-DOGC-B-14043077-2014

cinco días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y los diarios dos horas antes de la finalización de la jornada anterior.

El calendario laboral a que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores/as 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 una de las empresas.

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

Artículo 25

Movilidad funcional y geográfica

a. 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 los inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad temporal, puedan ser acoplados a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si son aptos o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Este informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición por parte del trabajador/a, teniendo que incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto de trabajo no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez pasado este plazo, si continuara en el nuevo puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

b. Movilidad geográfica

No se considerará movilidad geográfica el cambio de base dentro del mismo lote.

Se considerará movilidad geográfica, aunque sea dentro del mismo lote, si la distancia medida desde el domicilio del trabajador/a la nueva base fuera superior a la suma de la distancia que en ese momento tenga en su base más veinte y cinco kilómetros,

Capítulo 4

Del personal

Artículo 26

Categorías profesionales

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador/a" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan, en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores/as, y todas las denominaciones, al margen de que se utilice el masculino o el femenino, se entenderán hechas al trabajador/a hombre o mujer indistintamente.

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.

Director de área: Es quien en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se pueda estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa.

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

Diplomado universitario de Enfermería, Ayudante Técnico Sanitario: Se incluye en esta categoría quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Técnico en transporte sanitario, Conductor: Es el trabajador/a contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria que por sus dimensiones o peso, requiera un permiso de conducir suficiente de acuerdo a

CVE-DOGC-B-14043077-2014

la normativa vigente en cada momento, disponiendo de este permiso de conducir correspondiente y la titulación o certificación oficial otorgada por la Generalitat de Catalunya y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el usuario/a el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación sanitaria necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en transporte sanitario-Ayudante: Realizará los trabajos propios del Técnico de transporte sanitario y deberá disponer de la titulación o certificación oficial otorgada por la Generalitat de Catalunya y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Los Técnicos en transporte sanitario con permiso de conducir suficiente podrán y deberán ser formados por conductores de ambulancias, excepto que no lo deseen indicándolo expresamente por escrito a la empresa. Esta formación de conducción no podrá exceder el 50% de su tiempo mientras reciban la retribución como ayudante. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación sanitaria que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Conductor: Es el trabajador/a contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, disponiendo del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias 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: Realizará los trabajos propios de camillero y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio, excepto que no lo deseen indicándolo expresamente por escrito a la empresa. Los ayudantes camilleros con carnet de conducir suficiente podrán y deberán ser formados por conductores de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá exceder el 50% de su tiempo mientras reciban la retribución como ayudante. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación sanitaria que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Camillero: Realizará los trabajos propios de camillero y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

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 realizan 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 larga práctica en el 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 del oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

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

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

Jefe de tráfico: Es quien tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de su empresa.

Especialista administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que además de reunir las condiciones del Oficial administrativo, y lleven a cabo, con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, y con cinco años de experiencia en funciones de auxiliar, realizan normalmente todas las tareas administrativas.

CVE-DOGC-B-14043077-2014

Auxiliar administrativo: Es el trabajador/a que, con la titulación correspondiente, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Telefonista/Recepcionista: Comprende esta categoría el personal que, en las diferentes 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 reciba. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su labor profesional.

Personal de limpieza: Es aquel personal mayor de dieciocho años, 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.

Capítulo 5

Contratación

Tipos de contratos de trabajo

Artículo 27

Contratos formativos

En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecer 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 los que 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/as, podrá concertarse con aquellos trabajadores/as que estuvieran 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 habilitan para el ejercicio profesional, dentro de los cinco o siete 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 practican.

a.1. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, la 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, dicho 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 de lo establecido en este 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 este convenio en el segundo, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. En caso 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 los requisitos formativos del apartado a) de este artículo, con exclusión 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/as, 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 veinticinco que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. Esta limitación de edad no se aplicará cuando se trate de personas con discapacidad.

CVE-DOGC-B-14043077-2014

b.2. El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador/a no será inferior al 25 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este convenio colectivo general durante el primer año o del 15% durante el segundo y tercer año, 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/a 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, de acuerdo con el puesto de trabajo a 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/as.

b.3. Finalizado el periodo de formación, la empresa deberá extender a favor del trabajador/a un certificado en 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 del aprendizaje que haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por convenio colectivo. El trabajador/a podrá recabar 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.

Artículo 28

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/as, 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 que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato. Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador/a, la 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 periodos, 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 caso de que la empresa y el trabajador/a pacten hacer horas complementarias en los contratos de tiempo parcial 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/as. El pacto deberá fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15% de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

Artículo 29

Contratos de duración determinada

1. Los que en un periodo 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/as.

a.1. La duración máxima de este contrato será de 12 meses en un período de 18 y, en caso de concertarse por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún

CVE-DOGC-B-14043077-2014

caso puedan superar dichos 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/as.

a.2. Se podrá concertar este 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 negociales inferiores podrán establecer 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/as 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 este Estatuto.

b.1. La 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/a 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/as, además 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 de el 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 6

Derechos varios

Artículo 30

Permisos y licencias

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

a. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o constitución de unión estable de pareja según la normativa legal aplicable.

b. Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. Cuando el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.

c. Dos días por nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.

d. En el caso de intervenciones quirúrgicas ambulatorias, hasta dos días siempre que el familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad precise de la asistencia del familiar.

e. Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

CVE-DOGC-B-14043077-2014

- h. Un día los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- i. Dos días de libre disposición para el trabajador/a. Cada día de libre disposición hace referencia a una jornada laboral ordinaria, es decir, ocho horas. Los trabajadores/as con menos de un año de antigüedad disfrutarán de este derecho en proporción al tiempo de servicios prestados.

Artículo 31

Permisos no retribuidos

- a. Para completar las 8 horas retribuidas de un día personal en las guardias de 12 o 24 horas y poder, de esta manera, ausentarse el día entero
- b. Para concurrir a exámenes para la obtención de algún título oficial durante el día de su celebración
- c. El casamiento o defunción de personas allegadas no incluidas en el artículo anterior, hasta un máximo total de 2 días al año por cualquiera de los supuestos

Artículo 32

Seguro colectivo de accidentes

Las empresas que no dispongan contratarán la póliza en el plazo de treinta días desde la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantiza una cuantía de:

Muerte por accidente 30.000,00 €

Incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez 60.101,21 €

Incapacidad total para el puesto de trabajo habitual 20.500,25 €

A percibir, una sola vez, por el trabajador/a y/o viudo, viuda o pareja de hecho, descendientes o ascendientes y, en su caso, sus beneficiarios legales, si como consecuencia del accidente de trabajo se produce alguna de estas situaciones. Las primas que se generen en función de la póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador/a o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

Artículo 33

Incapacidad temporal

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y entidad gestora, y el 85% de salario base incrementado por la antigüedad 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 34

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 35

Premio de fidelidad/vinculación

CVE-DOGC-B-14043077-2014

Cuando el trabajador/a haya superado los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año, consistente en:

Con 10 años de antigüedad en la empresa, 6,08 € por paga

Con 15 años de antigüedad en la empresa, 19,36 € por paga

Con 20 años de antigüedad en la empresa, 22,68 € por paga

Con 25 años de antigüedad en la empresa, 26'55 € por paga

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición transitoria cuarta. Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en el que el trabajador/a reduzca su jornada por que decida acceder a la jubilación progresiva.

A los 65 años, si por cualquier circunstancia, el trabajador/a continúa 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/as, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Artículo 36

Jubilación

a. Siempre que la normativa lo permita, se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede cubierto, de acuerdo con lo dispuesto en Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

b. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

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 trabajador/a cumpla con los requisitos para causar derecho a pensión y sea de aplicación la disposición adicional décima del TRLET.

2. La jubilación obligatoria de un/a trabajador/a aunque el empresario decida amortizar su puesto de trabajo, tendrá que ir acompañado por la conversión de un contrato temporal a fijo, o de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo de otro trabajador/a, dentro del mismo año natural en que se produzca.

La empresa informará a la Representación legal del personal de estas conversiones o ampliaciones.

3. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores/as que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, será necesario para su concesión que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito previo en cuanto a la forma en que trabajará el porcentaje de jornada que se mantenga de alta en la empresa.

La jubilación podrá ser del 85% de la jornada y los 60 años mientras el régimen transitorio de la ley lo permita.

Artículo 37

Derechos sindicales

El último párrafo del art. 68 del ET autoriza a pactar en Convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Sobre la base de este precepto se acuerda que la acumulación de crédito horario puede darse, cuando el comité o delegados de personal, según el caso, contribuyan mediante la cesión de una parte de sus horas, no inferior al 10% de sus horas anuales, el funcionamiento de la comisión de seguimiento de este convenio.

Los miembros de comité o delegados de personal que no participen del sistema de acumulación sectorial, solo podrán hacer uso de su propio crédito horario legal.

Artículo 38

Privación del permiso de conducir

En caso de privación del permiso de conducir por un tiempo no superior a seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aunque sea de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a este puesto de trabajo, más antigüedad, siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a. Que la privación del permiso de conducir derive de hechos ocurridos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b. Que la privación del permiso de conducir sea consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c. Que la privación del permiso de conducir no se haya producido también en el año anterior.
- d. Que la privación del permiso de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Aquellos trabajadores/as que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carnet de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de conductor, y sólo por eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, las empresas abonarán el coste de la póliza, con un máximo de 50,00 € anuales.

En el caso de la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador/a derivado del seguro, en tanto que se le mantiene el salario, tendrá la obligación de abonar a la empresa.

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

Artículo 39

Multas y sanciones

En caso de la imposición de multas y sanciones por la Autoridad correspondiente, a los trabajadores/as cuando conduzcan vehículos de la empresa y en el desarrollo de las tareas encomendadas por ésta, la empresa está obligada a presentar las alegaciones correspondientes y comunicarlo al conductor. En el caso de denuncias por infracciones a las normas de tráfico que corresponda la responsabilidad al conductor, la empresa, en cumplimiento de su obligación legal, comunicará a la Administración los datos del conductor en el momento de la infracción, siendo obligada a notificarlo al trabajador/a, para que éste tenga conocimiento de la tramitación de la denuncia a su nombre.

Artículo 40

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 según contrato con el cliente y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las comarcas.

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

Capítulo 7

Faltas y sanciones

Artículo 41

Régimen disciplinario

CVE-DOGC-B-14043077-2014

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 dispuesto en los artículos siguientes.

a. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado o el 15% de su jornada en el mismo cómputo mensual
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerada como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Atender el deber de socorro no será motivo de sanción, siempre que sea en las inmediaciones del centro o institución
4. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los usuarios, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación los servicios, el incorrecto o incompleto cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual, salvo que por algún motivo legal sea necesario mantener oculto el lugar de residencia.
7. La falta de higiene o limpieza personal, 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.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las ropas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador/a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
11. Las que supongan incumplimientos 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.
12. 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 otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
13. 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 graves o muy graves. Siempre que la empresa haya entregado el material e información sobre la normativa.

b. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de dos faltas de puntualidad en un mes, o hasta dos 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 a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, ya 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, por valor económico que no supere los 3.000,00 €

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

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

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

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

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamaciones o quejas de terceros, 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 instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, salvo que se cuente con la oportuna autorización.

10. La demostrada disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. La demostrada simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as.

13. Proporcionar datos reservados o información de la empresa 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 motivo de su actividad, en especial lo que se refiere a diagnósticos y tratamientos.

15. No advertir, inmediatamente a sus jefes o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada mediante la hoja de incidencias 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 tareas sindicales específicas debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material o documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio, o comporten penalizaciones o sanciones a la empresa por parte de terceros contratantes de los servicios.

19. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos,

CVE-DOGC-B-14043077-2014

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 por escrito.

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 supongan riesgo grave para el 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 y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

25. - Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes establecidos de acuerdo con la evaluación de riesgos.

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 en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, ya los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, 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. Contribuir al incumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a fin de proteger la seguridad y la salud del trabajador/a en el trabajo.

29. La falta de cooperación con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

30. La reincidencia en la misma falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita de la empresa.

31. Cualquier otros incumplimientos graves de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como otros incumplimientos graves que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

c. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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 en el período de un mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, los vehículos o en otros elementos o lugares en que haya de actuar en función de su actividad.

4. La conducta dolosa o imprudente en el ejercicio del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

5. 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.

6. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes, estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, limpieza del vehículo, etc.), y, a resultas de una mala praxis, la factura se vea mermada por falta imputable a uno o varios trabajadores/as, claramente identificables, éstos podrán ser sancionados por comisión de falta muy grave.

CVE-DOGC-B-14043077-2014

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
8. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
9. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.
10. Las discusiones violentas, los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios, entendiéndose por ello las ofensas verbales y las agresiones.
11. El abuso de autoridad
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
13. La desobediencia continuada o persistente.
14. El acoso sexual, entendiéndose como tal, toda conducta sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo, que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional o a la ocupación, sobre la continuación de la ocupación, sobre el salario base o sobre cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
15. El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una hostilidad extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la expresión de las situaciones de acoso.
16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación los servicios, y en especial, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados, por valor económico superior a los 3.000,00 €.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
18. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo, en especial de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad, en especial lo que se refiere a diagnósticos y tratamientos.
19. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos, con el fin de beneficio económico propio o de terceros.
20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, su personal 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 o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
22. Cualquier infracción de las normas cuando se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud propia de los otros trabajadores/as o terceras personas, o daños graves a la empresa.
23. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

CVE-DOGC-B-14043077-2014

24. Cualquier otros incumplimientos muy graves de la normativa laboral o de las obligaciones inherentes a su contrato lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este convenio, así como otros incumplimientos muy graves que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

25. 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.

d. Sanciones. Aplicación

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 los demás trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

c. La categoría profesional del 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 o muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente contradictorio al trabajador/a, consistente en que 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/as o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación escrita de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente.

4. En el caso de tratarse de un trabajador/a 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 que éste perteneciera, si los hubiere.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba de imponer. 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 transcurso de la tramitación por el trabajador/a, y en su caso, por la representación de los trabajadores/as o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción será siempre por escrito, y deberá comunicarlo, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores/as o sindical a las graves y muy graves, quedándose este 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 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.

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

CVE-DOGC-B-14043077-2014

11. Ningún trabajador/a podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes acuerdan la adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 19 de diciembre de 2000.

Disposición adicional segunda

En cuanto a la solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores/as y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente, así como el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral, previsto en el artículo 3.1 del citado Acuerdo y publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposición adicional tercera

En este convenio se someterá a lo que disponga la Ley de Prevención de riesgos laborales y la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y las normas mínimas del convenio estatal.

Disposición transitoria primera

En la nómina de febrero de 2012 se aplicará la regularización del 2,5% prevista en la transitoria primera del tercer convenio y serán de plena aplicación los valores que constan en las tablas del anexo 1.

Los atrasos correspondientes al período comprendido entre julio de 2011 y enero de 2012 serán abonados, como máximo, el próximo día 28 de febrero del año 2013, el 50% en mayo 2012 y el otro 50% a 28 de febrero de 2013.

Disposición transitoria segunda

Quedan aplazados temporalmente los compromisos económicos de incremento de salarios del tercer convenio durante los años 2012 y 2013, abriéndose, en el seno de la Comisión paritaria del convenio, un proceso de negociación a partir del segundo semestre de 2013 en el que cada parte defenderá los intereses que le son propios.

Disposición transitoria tercera

El personal contratado en el momento de la firma del convenio anterior que no tenga el título oficial de Técnico en Transporte Sanitario (TTS), se le aplicará un complemento económico al salario, para llegar al de las categorías establecidas en tablas con titulación, y tendrá de tiempo para obtener dicha titulación hasta la próxima convocatoria oficial. De no obtenerla en esta última convocatoria, perderá este complemento. Si no se presentara a esta convocatoria sin motivo que le impida hacerlo, perderá también el complemento. No obstante lo anterior, en el momento que obtenga el título, el trabajador/a accederá a la categoría y sueldo correspondiente a técnico titulado.

Disposición transitoria cuarta

A partir del mes de julio de 2013 se aplicará un incremento a cuenta del 0,5% sobre los conceptos de las tablas salariales. Este complemento a cuenta, que se consolida, formará parte del proceso de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores/as fruto de la inaplicación de los incrementos que habían sido acordados para los años 2012 y 2013 el tercer convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta

Las partes firmantes constituyen una Comisión de trabajo en el seguimiento del Convenio que queda integrada por los siguientes componentes de la comisión negociadora del convenio:

Dídac Martínez Martínez, Lluís Pérez Cano, Manuel Martín Angulo y Jordi Venanci Garcia Patiño.

Esta comisión solo podrá adoptar sus acuerdos por consenso unánime.

La comisión de trabajo se dotará de un reglamento de funcionamiento interno, que deberá ser aprobado por la Comisión paritaria.

El objeto de esta Comisión de trabajo será:

La correcta aplicación del convenio en todas y cada una de las empresas del sector.

La coordinación de las partes en la convocatoria de la Comisión paritaria así como preparar su orden del día.

Formular cuantas propuestas estimen convenientes para el desarrollo del convenio.

El órgano de seguimiento se reunirá siempre que la situación lo aconseje, a propuesta de cualquiera de sus componentes.

Los miembros sindicales de esta comisión podrán ser relevados de su trabajo con derecho a indemnidad retributiva, mediante el uso de las horas sindicales que disponen como delegados, al que se añadirá los créditos horarios provenientes del mecanismo al que alude el artículo 37 sobre acumulación sectorial de horas sindicales.

El citado mecanismo de acumulación funcionará de la siguiente manera:

1º. Cada miembro de comité o delegado que desee ceder parte de su crédito horario lo comunicara por escrito a su empresa y a la comisión de seguimiento, indicando a cual de los sindicatos firmantes efectúa la cesión.

2º. Las cesiones se podrán realizar anualmente por adelantado para el caso de las horas correspondientes al mes de vacaciones, o mensualmente en cualquier momento antes de finalizar el mes corriente, una vez el delegado constata que puede y desea efectuar la cesión.

3º. Las empresas, una vez comunicada por sus delegados la cesión sectorial, procederá a ingresar en la cuenta corriente creada al efecto la cantidad correspondiente al número de horas cedidas. Como las horas son cedidas por delegados que tienen categorías diferentes las horas se calcularán al precio de la hora de la categoría del delegado cedente según convenio.

4º. Las cantidades recaudadas por este procedimiento, servirán para resarcir a las empresas a las que pertenecen los miembros de esta comisión, en los excesos de crédito horario propios utilizados y por el coste de liberación restante.

De no disponer de saldo suficiente de horas cedidas para llegar al coste de su liberación, no podrán ser liberados totalmente de su trabajo.

5º. Siempre que se acuerde en el seno de la comisión que el saldo tiene margen suficiente para mantener el sistema, el presupuesto excedente podrá ser destinado a los planes funcionales y de trabajo aprobados por la propia comisión.

6º. Esta cláusula extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, y será necesario el acuerdo expreso para la prórroga de su contenido.

Disposición transitoria sexta

Las empresas se comprometen a mantener el nivel de servicios actualmente configurados, si no cambian sustancialmente las condiciones contratadas.

Disposición transitoria séptima

El actual Convenio colectivo se adaptará a la actual composición de la mesa negociadora y a las modificaciones que les sean de aplicación por el convenio sectorial estatal de referencia.

Disposición transitoria octava

Este convenio será posible sobre la base del cumplimiento de los acuerdos manifestados por CatSalut a ACEA en fecha 13/07/2010 y por parte de SEMSA.

Disposición aclaratoria primera

Definiciones funcionales entre ayudante y camillero y su afectación al personal

Los términos en que está redactado el convenio evidencia que la diferencia entre una y otra categoría radica en el texto subrayado a continuación:

Ayudante: Realizará los trabajos propios de camillero y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio, excepto que no lo deseen indicándolo expresamente por escrito a la empresa los ayudantes camillero con permiso de conducir suficiente podrán y deberán ser formados por conductores de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá exceder el 50% de su tiempo mientras reciban 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 sanitaria que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Camillero: Realizará los trabajos propios de camillero y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Las partes firmantes interpretan conjuntamente:

1º. Que la diferencia entre una y otra categoría viene determinada por que el ayudante puede realizar tareas de conducción, como ayudante del conductor, para prepararse para poder asumir la categoría de conductor en caso de necesidad, mientras que el camillero no tendrá ninguna responsabilidad de conducción.

2º. El trabajador/a que teniendo carnet suficiente venga cobrando como ayudante es porque no ha hecho uso de la posibilidad de permanecer en la categoría de camillero, y forma parte de su contenido funcional ejecutar tareas esporádicas de conductor a requerimiento de la empresa. Si bien el ascenso definitivo a conductor no se producirá si no hay mutuo acuerdo.

3º. El límite del 50% está puesto para asegurarse de que no se hacen funciones de conductor en más de un 50%, dado que en tal caso se considerará que durante ese día ha hecho funciones de conductor y le pertenece cobrar, debido a que hace trabajos de superior categoría, como conductor. Si a pesar de no llegar al 50% condujera sin conductor se considerará que es trabajo de categoría superior y cobrará ese día como conductor.

4º. Se respetará como condición más beneficiosa la categoría de aquellos que por motivos variados hayan asumido la de ayudante con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, aunque no reúnan la condición de estar en posesión de carnet suficiente, pero en caso de que llegaran a disponer del referido carnet tendrán que cumplir plenamente con sus obligaciones como ayudantes. También se respetará al que padezca algún tipo de enfermedad, debidamente acreditada, que lo inhabilite para el desarrollo de las tareas de conducción.

5º. El hecho de que para conservación del derecho a mantener la categoría de ayudante, pueda comportar que trabajadores/as sin carnet suficiente tengan la categoría mencionada no puede suponer en ningún caso que los camilleros que dispongan de carnet, pero que hayan sido contratados específicamente como camillero puedan invocar ningún tipo de discriminación por tratarse de una condición más beneficiosa que se respeta exclusivamente al trabajador/a que fue contratado como ayudante antes no se establecieran las diferencias en las funciones dentro de este convenio.

Disposición aclaratoria segunda

Aclaración de cómo debe funcionar la absorción en el concepto de antigüedad.

El nuevo artículo 13 del convenio referente a la Antigüedad, creó la tabla de antigüedad del anexo 2 que

CVE-DOGC-B-14043077-2014

muestra los valores vigentes del 1 de agosto de 2006.

El antiguo sistema en lugar de tener vencimiento por trienios tenía vencimiento por años, y dado el largo tiempo transcurrido para la firma del nuevo convenio, puede comportar que hayan trabajadores/as que estén cobrando algún vencimiento anual del antiguo convenio y que aún no hayan cumplido el trienio que da derecho a la percepción con el nuevo convenio.

Las partes, en atención a lo dispuesto en el convenio en su artículo 6 puesto en relación con el artículo 8 y en la disposición transitoria cuarta interpretan:

Que los trabajadores/as que a 31 de julio de 2006 estuvieran cobrando de más por este concepto, respecto a lo que debe regir desde el 1 de agosto de 2006, teniendo en cuenta que los valores de antigüedad deben ser los del nuevo convenio, el exceso pasará a formar parte con efectos de la fecha 1 de agosto de 2006 de sus condiciones personales más beneficiosas, garantizando conforme al artículo 8 que en su conjunto y cómputo anual no se pierde retribución, e inicialmente verán incrementada su cuantía en el 4%, a partir del 1 de agosto, previamente a la aplicación del sistema de absorciones previsto en la transitoria del convenio.

Los que después del 1 de agosto de 2006, producto de la ultraactividad del convenio anterior, hayan tenido vencimientos que conforme al nuevo convenio no proceden, por no completar el trienio, se hará el cálculo de atrasos contando las cantidades pagadas de más por este concepto, como si de pagos a cuenta se tratase.

Cuando se produzca el vencimiento de un nuevo trienio, el exceso que pudiera quedar de la cantidad pasada de antigüedad a complemento personal, será absorbida por la subida del concepto.

ANEXO I

Tablas salariales del convenio colectivo

Efecto 1 de febrero de 2012

| Categorías | Salario convenio | Salario base | Comp. formación | Precio/hora |
|--------------------------|------------------|--------------|-----------------|-------------|
| Director/a | 2.320,57 | 1.977,28 | 343,29 | 17,32 |
| Director/a de Área | 2.177,12 | 1.855,35 | 321,77 | 16,29 |
| Médico/Médico | 2.306,05 | 1.964,94 | 341,11 | 17,22 |
| DUI/ATS | 1.928,78 | 1.644,26 | 284,52 | 14,49 |
| Jefe de Tráfico | 1.718,39 | 1.465,43 | 252,96 | 12,97 |
| Jefe de Equipo | 1.638,60 | 1.397,61 | 240,99 | 12,40 |
| TTS Conductor/a | 1.655,12 | 1.411,65 | 243,47 | 12,52 |
| TTS Ayudante/a camillero | 1.542,31 | 1.315,76 | 226,55 | 11,70 |
| TTS Camillero | 1.496,15 | 1.276,53 | 219,62 | 11,37 |
| Conductor/a | 1.470,15 | 1.254,43 | 215,72 | 11,18 |
| Ayudante/a camillero | 1.374,26 | 1.172,92 | 201,34 | 10,49 |
| Camillero | 1.335,03 | 1.139,58 | 195,45 | 10,21 |
| Jefe de Taller | 1.678,16 | 1.431,24 | 246,92 | 12,68 |

CVE-DOGC-B-14043077-2014

| | | | | |
|--------------------------------|----------|----------|--------|-------|
| Mecánico/a | 1.619,75 | 1.381,59 | 238,16 | 12,26 |
| Chapista | 1.587,81 | 1.354,44 | 233,37 | 12,03 |
| Pintor/a | 1.587,81 | 1.354,44 | 233,37 | 12,03 |
| Ayudante Mecánico/a | 1.522,50 | 1.298,93 | 223,58 | 11,56 |
| Especialista administrativo/va | 1.696,67 | 1.446,97 | 249,70 | 12,82 |
| Oficial administrativo/va | 1.466,67 | 1.251,47 | 215,20 | 11,16 |
| Auxiliar administrativo/va | 1.288,82 | 1.100,30 | 188,52 | 9,87 |
| Telefonista/Recepcionista | 1.316,05 | 1.123,44 | 192,61 | 10,07 |
| Personal de limpieza | 772,00 | 661,00 | 111,00 | 6,14 |

ANEXO II

Tabla de antigüedad y nocturnidad para 2012

Efecto 1 de febrero de 2012 (valores en EUR)

| Categoría | Tabla de antigüedad | | | | | | | Nocturnidad |
|--------------------------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| | Trienios | | | | | | | Precio/hora |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Director/a | 43,74 | 87,48 | 131,22 | 174,96 | 218,71 | 262,45 | 306,19 | 0,80 |
| Director/a de Área. | 39,63 | 79,25 | 118,87 | 158,49 | 198,12 | 237,74 | 277,37 | 0,79 |
| Médico/Médico | 43,33 | 86,65 | 129,98 | 173,29 | 216,62 | 259,94 | 303,27 | 0,79 |
| DUI/ATS. | 32,49 | 64,99 | 97,48 | 129,98 | 162,46 | 194,96 | 227,45 | 0,73 |
| Jefe de Tráfico | 26,46 | 52,91 | 79,35 | 105,81 | 132,26 | 158,72 | 185,18 | 0,77 |
| Jefe de Equipo | 24,17 | 48,32 | 72,49 | 96,65 | 120,81 | 144,97 | 169,14 | 0,71 |
| TTS Conductor/a | 23,91 | 47,81 | 71,72 | 95,61 | 119,51 | 143,42 | 167,32 | 0,72 |
| TTS Ayudante/a camillero | 20,82 | 41,66 | 62,48 | 83,32 | 104,14 | 124,97 | 145,80 | 0,62 |
| TTS Camillero | 19,58 | 39,16 | 58,74 | 78,31 | 97,90 | 117,47 | 137,05 | 0,59 |
| Conductor/a | 20,32 | 40,64 | 60,96 | 81,26 | 101,59 | 121,90 | 142,23 | 0,72 |
| Ayudante/a camillero | 17,70 | 35,41 | 53,11 | 70,81 | 88,51 | 106,22 | 123,93 | 0,62 |
| Camillero | 16,63 | 33,29 | 49,93 | 66,56 | 83,22 | 99,85 | 116,50 | 0,59 |

CVE-DOGC-B-14043077-2014

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|------|
| Jefe de Taller | 25,29 | 50,60 | 75,89 | 101,19 | 126,49 | 151,79 | 177,08 | 0,74 |
| Mecánico/a | 23,62 | 47,25 | 70,86 | 94,48 | 118,10 | 141,73 | 165,34 | 0,68 |
| Chapista | 22,70 | 45,40 | 68,11 | 90,81 | 113,51 | 136,21 | 158,93 | 0,66 |
| Pintor/a | 22,70 | 45,40 | 68,11 | 90,81 | 113,51 | 136,21 | 158,93 | 0,66 |
| Ayudante Mecánico/a | 20,82 | 41,66 | 62,48 | 83,32 | 104,14 | 124,97 | 145,80 | 0,61 |
| Especialista administrativo/va | 25,83 | 51,65 | 77,49 | 103,31 | 129,14 | 154,97 | 180,80 | 0,76 |
| Oficial administrativo/va | 24,83 | 49,67 | 74,50 | 99,34 | 124,17 | 149,01 | 173,85 | 0,69 |

(14.043.077)