

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y  
TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS  
EN AMBULANCIA PARA LOS AÑOS 1998-1999 Y 2000.**

CAPITULO I

**Disposiciones generales**

SECCION 1.ª AMBITO

*Artículo 1. Ámbito funcional.*

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

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este Convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los Convenios de ámbito inferior.

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

*Artículo 2. Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el Estado español.

SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y DENUNCIA PARA SU  
REVISION O RESCISION

*Artículo 3. Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1998 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2000.

*Artículo 4. Denuncia del Convenio.*

El presente Convenio a su finalización queda automáticamente denunciado.

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

### SECCION 3.ª PRELACION DE NORMAS, COMPENSACION, ABSORCION, VINCULACION A LA TOTALIDAD

#### Artículo 5. *Prelación de normas.*

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

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este Convenio estatal.

#### 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, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

#### Artículo 8. *Garantía personal.*

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

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

## SECCION 4.ª SUBROGACION

### Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración

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, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

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

1. - Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.
2. - Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. - Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquella.
4. - Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. - Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

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

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

C) Los trabajadores que no hubieren disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

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

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

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

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

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este convenio).
- Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete 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, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo
- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Original o fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

## SECCION 5.ª COMISION PARITARIA

### Artículo 10. Comisión Paritaria.

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

Estará compuesto por doce vocales (12), seis de ellos representantes de los sindicatos y seis de los empresarios, y de 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 será sometida previamente

a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

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

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

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán estas al ASEC.

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

#### Artículo 11. Cláusula de descuelgue.

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

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

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

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

- a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
- b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

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

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

Las empresas que pretenden descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de quince días siguientes a la publicación de aquél en el B.O.E., notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los

trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

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

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del ASEC, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

## CAPITULO II

### **Retribuciones**

#### Artículo 12. Salario base.

El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en el anexo I de las tablas del mismo para el año 1.998.

#### Artículo 13. Revisión salarial para 1999 y para el año 2000.

Para los años 1999 y 2000 se establece respectivamente un incremento salarial igual al Índice de Precios al Consumo (“IPC”) para el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística. En 1999 se empezará a abonar el IPC previsto (Anexo II), procediéndose a final de año a la revisión del IPC previsto con el IPC real.

#### Artículo 14. Antigüedad.

Los premios de antigüedad para trabajadores con alta posterior al 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de Trabajadores, percibirá por este concepto:

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

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

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

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

#### Artículo 15. 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 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

(Sueldo base + plus ambulanciero + antigüedad) x 14 / 1.826 horas

#### Artículo 16. Horas extraordinarias.

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

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

(Sueldo base + plus ambulanciero + antigüedad) x 14 / 1.826 horas

#### Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus ambulanciero y más antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

#### Artículo 18. Dietas.

Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de 4.124 pesetas para el año 1998. No se pagarán bebidas alcohólicas.

Se concreta que los conceptos que componen la dieta se fijan se fijan en las siguientes cuantías:

Comida, 1227 pesetas, cena 1227 pesetas y pernoctación y desayuno, 1670 pesetas.

Para 1.999 y para el año 2.000, se incrementará según lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.

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

#### Artículo 19. Plus de ambulanciero.

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las Delegaciones de la Salud del Estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un plus al ambulanciero que se especifica en la tabla anexa I para 1998.

Para 1999 y para el año 2000, se incrementará según lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.

### CAPITULO III **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.

Jornada laboral para el personal de movimiento: La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales y de 1826,27 horas/año de trabajo efectivo, que se computará en ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo período.

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

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

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

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el

personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

Descanso semanal: Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en la siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo y festivo. Se procurará que tales domingos y festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo. El aumento de dos días de descanso que supone este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de enero del año 2000.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador, 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.

#### Artículo 21. Festividades navideñas.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 3.261 pesetas diarias, para 1998.

Para 1999 y 2000, se incrementará según lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.

#### Artículo 22. Festividad de Semana Santa.

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 3.261 pesetas diarias para 1998.

Para 1999 y 2000 se incrementará según lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.

#### Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base, más plus de ambulanciero, más la antigüedad correspondiente.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

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

Artículo 24. Asignación de servicios.

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

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

Artículo 25. Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

El calendario laboral al que se refiere el apartado seis del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 26. Movilidad funcional.

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

## CAPITULO IV

### **Del personal**

Artículo 27. Categorías profesionales.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Reglamento 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.

**Médico:** Son los que desempeñan funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

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

**Conductor de ambulancias:** Es el empleado que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir, realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado 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:** Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Los ayudantes-camilleros con carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados para conductor de ambulancia. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Telefonista:** Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

**Director de Área:** Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se pueda estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa.

## CAPITULO V

### Derechos varios

#### Artículo 28. Permisos y licencias.

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de padre e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Un día de libre disposición para el trabajador.

#### Artículo 29. Seguro colectivo de accidentes.

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

Gran invalidez: 2.100.000 de pesetas.

Muerte accidente: 2.100.000 de pesetas.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

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

Artículo 30. 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 salario base, incrementado por la antigüedad, más plus ambulanciero, en las siguientes condiciones:

- a) En accidente 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 31. Cambio de turno.

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

Artículo 32. Jubilación.

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

Sesenta años: 355.250 pesetas.

Sesenta y un años: 303.444 pesetas.

Sesenta y dos años: 259.036 pesetas.

Sesenta y tres años: 158.383 pesetas.

Sesenta y cuatro años: 81.411 pesetas.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985.

Para los años 1999 y 2000 se incrementará, según lo previsto en el artículo 13 de este Convenio.

## CAPITULO VI

### **Derechos sindicales**

Artículo 33. Acumulación de horas sindicales.

En las empresas afectadas por el presente Convenio podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores.

Artículo 34. Canon de negociación para no afiliados a las Centrales sindicales.

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la nómina de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del mismo, la cantidad correspondiente y proporcional a los gastos que por todos los conceptos ha ocasionado la negociación, evaluándose en todo caso no superior a 3.900 pesetas. Esta cantidad, que puede ser fija o prorrateada a porcentaje sobre los salarios, lo es para cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las Organizaciones Sindicales intervinientes en la negociación y en las cuentas de las entidades bancarias que se indican a continuación: La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación del convenio en proporción al número de representantes en la Mesa negociadora.

Artículo 35. Privación del permiso de conducir.

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

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

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

Artículo 36. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante

la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Artículo 37. 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 en consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

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

## CAPITULO VII

### **Faltas y sanciones**

Artículo 38. Régimen disciplinario.

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

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no-comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.
2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa al cumplimiento de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

Serán faltas muy graves las siguientes:

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

**Sanciones:**

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días.

**Prescripción de las infracciones y faltas:** Respecto a los trabajadores, 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.

Artículo 39. Cláusula adicional.

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

## CAPITULO VIII

### **Comisión sobre Jornada y Régimen Disciplinario**

#### Artículo 40. Comisión sobre Jornada y Régimen Disciplinario

Se constituye una Comisión sobre Jornada y Régimen Disciplinario, cuyo funcionamiento y composición se regirá por lo establecido en el artículo 10 para la Comisión Paritaria, si bien los acuerdos se deberán adoptar por mayoría absoluta de los vocales representantes de los sindicatos y por mayoría absoluta de los vocales representantes de los empresarios. El objetivo de esta Comisión será estudiar con profundidad los aspectos de la Jornada y del Régimen Disciplinario. Todo acuerdo que adopte la Comisión se incorporará automáticamente al régimen establecido en este Convenio Colectivo.

#### Disposición Adicional Primera. Adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua

Las partes acuerdan adherirse al vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## ANEXO I

### Tabla salarial para el año 1998

Categoría	Salario base	Plus Ambulanciero	Total
Conductor	94.633	12.650	107.283
Ayudante Camillero	82.460	10.720	93.180
Camillero	77.513	9.897	87.410
Jefe de Equipo	95.656	9.566	105.222
Jefe de Tráfico	104.726	10.471	115.197
Oficial 1.ª Administrativo	102.253	10.225	112.478
Auxiliar Administrativo	86.587	8.660	95.247
Ayudante Mecánico	82.460	8.245	90.705
Mecánico	93.513	9.351	102.864
Chapista	89.881	8.988	98.869
Pintor	89.881	8.988	98.869
Jefe de Taller	100.152	10.015	110.167
Telefonista	87.409	8.739	96.148
Médico	171.519	17.152	188.671
ATS	128.640	12.862	141.502
Director de área	156.868	15.686	172.554
Director	173.170	17.315	190.485

## ANEXO II

### Tabla salarial para el año 1999 en aplicación del IPC previsto del 2,4%

Categoría	Salario base	Plus Ambulanciero	Total
Conductor	96.904	12.954	109.858
Ayudante Camillero	84.439	10.977	95.416
Camillero	79.373	10.134	89.507
Jefe de Equipo	97.952	9.796	107.748
Jefe de Tráfico	107.239	10.722	117.961
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	104.707	10.470	115.177
Auxiliar Administrativo	88.665	8.868	97.533
Ayudante Mecánico	84.439	8.443	92.882
Mecánico	95.757	9.575	105.332
Chapista	92.038	9.204	101.242
Pintor	92.038	9.204	101.242
Jefe de Taller	102.556	10.255	112.811
Telefonista	89.507	8.949	98.456
Médico	175.635	17.564	193.199
ATS	131.727	13.171	144.898
Director de área	160.633	16.062	176.695
Director	177.326	17.731	195.057