



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: ANDALUZA DE AMBULANCIAS, S.L.
Expediente: 41/01/0367/2025
Fecha: 15/01/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JESUS MARIA BEJARANO MORENO
Código 41101482012026.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Andaluza de Ambulancias, S.L. (código 41101090012021), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2030.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Andaluza de Ambulancias, S.L. (código 41101090012021), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2030.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-6b5a-8d96-eb5b-153a-223c-942a-4354-9f1e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 15/01/2026 13:58 | NOTAS : F





**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDALUZA DE
AMBULANCIAS, S.L.**



PREÁMBULO:	4
CAPÍTULO I.....	4
Disposiciones generales.....	4
Artículo 1. Ámbito funcional.....	4
Artículo 2. Ámbito territorial.....	5
Artículo 3. Vigencia.....	5
Artículo 4. Denuncia del Convenio.....	5
Artículo 5. Prelación de normas.....	5
Artículo 6. Compensación y absorción.....	5
Artículo 7. Vinculación a la totalidad.....	5
Artículo 8. Garantía personal.....	5
Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.....	6
Artículo 10. Comisión Paritaria.....	8
CAPÍTULO II.....	9
Jornada laboral y vacaciones.....	9
Artículo 11. Jornada laboral ordinaria.	9
Artículo 12. Horas de presencia y Guardias.	11
Artículo 13. Horas extraordinarias.....	11
Artículo 14. Vacaciones.....	12
Artículo 15. Asignación de servicios.....	12
Artículo 16. Cuadro de horarios y calendario laboral.....	12
Artículo 17. Movilidad funcional.....	12
Artículo 18. Cambio de turno.....	13
CAPÍTULO III.....	13
Retribuciones.....	13
Artículo 19. Salario.	13
Artículo 20. Complemento Personal.	13
Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.....	13
Artículo 22. Dietas.....	14
Artículo 23. Plus convenio.....	14
Artículo 24. Cláusula de descuelgue.....	14
CAPÍTULO IV.....	15
Del personal.....	15
Artículo 25. Clasificación profesional.....	15
Artículo 26. Vacantes.....	19

Artículo 27. Salud laboral.....	19
Artículo 28. Prevención del acoso en el trabajo.....	21
Artículo 29. Protección del medio ambiente.....	21
Artículo 30. Permisos y licencias.....	21
Artículo 31. Seguros.....	22
Artículo 32. Incapacidad temporal.....	22
Artículo 33. Jubilación.	23
Artículo 34. Privación del permiso de conducir.....	23
Artículo 35. Multas y sanciones.....	23
Artículo 36. Uniformidad.....	23
Artículo 37. Formación.....	24
Artículo 38. Excedencias y Reducciones de Jornada.....	24
CAPÍTULO V	26
Derechos sindicales.....	26
Artículo 39. Reuniones en los centros de trabajo.....	26
Artículo 40. Tablón de anuncios.....	26
Artículo 41. Cuota sindical.....	27
CAPÍTULO VI.....	27
Régimen disciplinario.....	27
Artículo 42. Faltas y sanciones.	27
DISPOSICION ADICIONAL.....	33
ANEXO I TABLAS SALARIALES.....	34

PREÁMBULO:

Son firmantes del presente Convenio la dirección de la empresa Andaluza de Ambulancias, S.L. y el Delegado de Personal de la misma que ostenta la representación legal de los trabajadores/as.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio, al amparo de lo previsto en el art. 87 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.

El mismo ha sido negociado entre la Empresa Andaluza de Ambulancias SL y la representación de los trabajadores, con la plena voluntad concurrente de mejorar las condiciones laborales en el trabajo y de buscar el consenso, la claridad de los conceptos y un equilibrio entre las partes de forma que todos estemos en el mismo proyecto y con la misma vocación de querer ir en la misma dirección del buen trabajo, la calidad del servicio, como hasta ahora se ha estado haciendo y buscar como no puede ser de otra forma, el bienestar de los pacientes y de los trabajadores.

Todos hemos sido consientes, desde hace varios años se pactaron las condiciones existentes, que fueron válidas y validadas en este momento y que han perdurado unos años, pero quizá sea el momento de un cambio de forma que ambas partes, trabajadores y personal se sienten de forma sincera y abierta en la negociación de las condiciones, siendo ambas partes conscientes de los momentos en los que vivimos y de la realidad de la empresa.

De la negociación y del conceso surge este primer convenio de empresa con ánimo de ser viable a largo plazo y que ambas partes lo puedan desarrollar en la medida de lo posible para ir adaptándose a los tiempos que vienen.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as de la empresa Andaluza de Ambulancias SL.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las actividades que se realicen dentro del ámbito de la provincia de Sevilla.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 2026 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2030.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

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

Artículo 5. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as 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 el Convenio Regional y/o la normativa laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en la empresa que sean superiores a las aquí pactadas.

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 consideradas 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 lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Cuando otra 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), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, si Andaluza de Ambulancias, S.L. resulta nueva adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores/as que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrará de forma provisional Andaluza de Ambulancias, S.L., a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo. La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por Andaluza de Ambulancias, S.L. entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término «empresa» se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

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

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto en los casos que proceda el contrato de interinidad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.
3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquella.
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 lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de la empresa cesante, 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 fehaciente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de quince días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes:

Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

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

D) Por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá éste/a permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

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

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

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

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

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

Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/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 el caso 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, se especificará el período de mandato del mismo.

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

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

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en los que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

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

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

j) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante, por los gastos de formación del personal, realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación exigida por la administración para la prestación del servicio.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

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

Estará compuesta, en consonancia con lo establecido en el vigente artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores por las partes negociadoras del presente Convenio por el delegado de personal y el representante de la empresa.

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

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

La Comisión paritaria, se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de diez días hábiles de antelación, y sus acuerdos requerirán unanimidad, dado el número de miembros que componen la misma.

Los asesores/as serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al SERCLA.

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

CAPÍTULO II

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 11. Jornada laboral ordinaria.

A) Jornada laboral:

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computaran como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo, más ochenta horas de presencia en el mismo periodo. Esta jornada de 1.800 será de obligado cumplimiento salvo para los permisos retribuidos así establecidos.

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

Tiempo de presencia: Es 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, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

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/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 a razón de que por cada hora extraordinaria trabajada haya una hora de descanso siempre que el trabajador/a esté de acuerdo, aunque

ambas partes reconocen que no debe haber horas extraordinarias salvo cuestiones muy específicas ya que los turnos establecidos así lo consideran.

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

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con 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.

Dichos turnos serán rotativos o fijos, de cualquier forma, la empresa recabará las preferencias de los trabajadores/as para poder establecer los turnos y horarios que mejor se puedan adaptar, debiendo organizar los turnos conforme a dichas manifestaciones en la medida de lo posible.

ESPECIALIDAD A LA DENOMINADA JORNADA DE URGENCIAS o GUARDIAS:

Dadas las características de la actividad desarrollada por Andaluza de Ambulancias, S.L. esto es de transporte sanitario y en algunos casos de los servicios socio sanitarios, el cómputo de jornada en los servicios podrá ser diferente, sin que ésta pueda nunca exceder del máximo establecido. Los cuadrantes correspondientes a esta jornada deberán ser consensuados entre los representantes de los trabajadores y la empresa, para que se garanticen el descanso legalmente establecido.

B) Dispositivo de localización:

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

1. Sólo será aplicable a los trabajadores/as que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
2. La aceptación de esta oferta por el trabajador/a en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador/a que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
4. El límite máximo que un trabajador/a podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.
5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador/a, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se llame al

trabajador/a para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/a regrese a la 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 (Salario base, Plus convenio y complemento personal) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización la cantidad de 45 Euros diarios. 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 tiempos 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.

C) Descanso semanal:

La empresa podrá programar los descansos de los trabajadores/ as según los turnos antes citados; se intentará facilitar en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo.

Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Artículo 12. Horas de presencia y Guardias.

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 11 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.

En este caso se establece que habrá guardias de 12 horas para cubrir los turnos de noche y guardias de 24 horas para los fines de semana y festivos, tal como hasta ahora se han venido realizando. Los importes para las citadas guardias serán de 70€ las de doce horas y 120€ las de veinticuatro horas para toda la vigencia del convenio.

Salvo el personal que tenga turno establecido de forma habitual de noche o de fines de semana en cuyo caso se establecerá que las horas ordinarias están dentro de ese cómputo de horas y las restantes horas se consideran de guardias, computándose sólo en estos casos la parte proporcional según las horas trabajadas abonándose estas según corresponda.

Artículo 13. 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:

(Salario base + Plus convenio + Complemento Personal) x 14

1.800 horas

Artículo 14. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base, más Plus convenio más el Complemento Personal.

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

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, teniendo preferencia en la elección de turno de rotación los más antiguos.

Artículo 15. Asignación de servicios.

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

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

Artículo 16. Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

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

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

Artículo 17. Movilidad funcional.

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

Artículo 18. Cambio de turno.

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores / as, sin discriminación alguna, y dando comunicación la empresa, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación con las propias limitaciones establecidas en dicho convenio en relación con las jornadas.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 19. Salario.

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el Anexo I.

Artículo 20. Complemento Personal.

El concepto de plus de antigüedad pasa a denominarse Complemento Personal y se establece de la siguiente forma:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3% sobre el Salario Base.
- Un aumento del 1% sobre el Salario Base por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinticinco años o más de servicios ininterrumpidos, el 25% sobre el Salario Base. Se acuerda incrementar el tope máximo del concepto de antigüedad hasta los 25 años.

Artículo 21. 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 la empresa y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores/as que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Se acuerda el abono de una tercera paga extraordinaria, a partir del año 2026, su abono será durante el mes de marzo, y su cuantía se basará con arreglo a la retribución normal o media ordinaria y habitual de los meses de actividad.

Artículo 22. Dietas.

Cuando el trabajador/a, por causa del servicio, esté en un desplazamiento fuera de la localidad, tendrá derecho a una dieta consistente en el pago del gasto directamente por la empresa, debidamente justificado por el trabajador/a y con el límite de 12,00 € por comida. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Artículo 23. Plus convenio.

Todos los trabajadores/as percibirán mensualmente un Plus Convenio, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, pacientes o personas que tratemos según lo establecido en las tablas recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 24. Cláusula de descuelgue.

En el caso de que por razones económico-financieras la empresa no pudiese hacer frente a los conceptos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo, la empresa deberá acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido convenio cuestiona la viabilidad de la misma.

Para poder acogerse al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención, al representante o representantes de los trabajadores.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

- Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.
- Si la empresa contara con más de 50 trabajadores, Informe de Auditoría Externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo deberá estudiar cuantas solicitudes de descuelgue le sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

- Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.
- Los miembros de la Comisión Paritaria, así como los técnicos que la pudieren asesorar, están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, la empresa, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrá recurrir a un Arbitraje, que en el término máximo de 45 días dictará un Laudo.

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

CAPÍTULO IV

Del personal

Artículo 25. Clasificación profesional.

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

Grupos profesionales.

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

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

A) Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Superior y Técnico.

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada y/o hayan sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

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

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

Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

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

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

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

B) Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

B.1.El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quien es, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecuta de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta.

Lo componen las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

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

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

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

B.2.El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

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

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

Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y

programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

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

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

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

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

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

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

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

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

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

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga

práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe/a 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 este 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/a de taller, en su caso.

Pintor/a: 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/a de taller, en su caso.

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

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

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

Artículo 25. Bis. Trabajos de categoría profesional superior.

Debido a una mejor organización la empresa podrá destinar a los trabajadores/as a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que el trabajador/a pase a ostentar dicha categoría salvo que:

La realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Igualmente, aquellos trabajadores/as que realicen funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a, por un periodo inferior a seis meses, la empresa facilitará al trabajador/a un certificado de empresa donde figure el tiempo de duración y la categoría en la que estuvo ejerciendo la misma.

Artículo 25. Ter. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y en todo caso sin superar los seis meses, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, a la representación legal de los trabajadores/as en la empresa y siempre que no suponga perjuicio en la dignidad del trabajador/a.

Artículo 26. Vacantes.

La empresa fomentará la promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan.

Artículo 27. Salud laboral.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

En especial el R.D. 486/97, de 14 de abril, disposiciones mínimas de salud y seguridad en los centros de trabajo.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores/as afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, la representación sindical de los trabajadores/as así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa elaborará para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores/as, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiese contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

La representación legal de los trabajadores/as en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de

instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce por el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, la empresa se obliga a formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En el caso que la empresa o alguno de sus centros de trabajo cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as, 1 Delegado/a de Prevención.

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

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

De 501 a 1000 trabajadores/as, 4 Delegados/as de Prevención.

Cuando la empresa cuente con hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. Cuando cuente con 31 a 49 trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores/as si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores/as, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores/as.

Artículo 28. Prevención del acoso en el trabajo.

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

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

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

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se consideraran, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación de los trabajadores/as, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

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

Artículo 29. Protección del medio ambiente.

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

Artículo 30. Permisos y licencias.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- 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 y fracción de distancia, desde el centro de trabajo a la localidad de destino, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

- d) 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.

Artículo 31. Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes.

Se estará a las estipulaciones del Servicio Andaluz de Salud, o en su defecto, la empresa suscribirá la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 18.000 €.

Muerte por accidente: 18.000 €.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a 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/a o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador/a fallecido/a y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

No obstante, los importes citados en este artículo para el seguro colectivo de accidentes sólo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Seguro de responsabilidad civil.

La empresa suscribirá póliza en el plazo de 30 días a partir de la firma del presente convenio, con una entidad aseguradora reconocida. Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

La empresa abonará en el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base más plus convenio, en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas, al 90%.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso, al 80%
- c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día, al 75%.

Artículo 33. Jubilación.

El personal que, llevando más de 15 años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta uno y sesenta y cuatro años, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de 1500 Euros.

Artículo 34. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 6 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, se entenderá que el conductor/a deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Multas y sanciones.

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

Las multas que se impongan a los conductores/as por causas imputables a la Empresa o a los vehículos, serán abonadas por la Empresa.

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

Artículo 36. Uniformidad.

La empresa facilitará al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las zonas.

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

Artículo 37. Formación.

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

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

- a) Permisos para asistir a exámenes.
- b) Disfrutar del periodo vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la Empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.
- c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo y las condiciones lo permitan.

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

La empresa adaptará sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario («Boletín Oficial del Estado» núm.59, de 9 de marzo de 2004), o su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores/as alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada zona.

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

Si los trabajadores/as solicitarán al amparo del artículo 30 del presente convenio, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de la empresa la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Artículo 38. Excedencias y Reducciones de Jornada.

Las excedencias que se concedan por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, ya sean voluntarias o forzosas, darán derecho

a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años y su reingreso se realizará según Ley.

Las excedencias voluntarias en los casos que se realizan con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándole el puesto de trabajo.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca pendiente de calificación por el EVI.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo/a, de conformidad todo ello con la legislación vigente.
- e) A un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial.
- f) A un periodo de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador/a pasará a

tener la condición del excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores/as con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por la empresa por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él/ella ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador/a.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un mínimo de 15 días y un máximo de 90 días, con reserva de puesto de trabajo. Durante ese periodo se suspenderán para el empresario tanto la obligación de pagar el sueldo como la de cotizar a la seguridad social, procediendo a cursar la correspondiente baja en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la reincorporación del trabajador.

Este permiso no podrá ser concedido a la vez a más del 3% de la plantilla de la empresa y deberá ser solicitado con al menos 30 días de antelación, excepto para los casos de enfermedad y durante el mismo no se podrá realizar ningún tipo de trabajo remunerado.

En caso de que existan más solicitudes, empresa y representación acordaran la prelación entre los trabajadores/as, y donde no exista representación tendrá preferencia el trabajador/a de más antigüedad en la empresa.

Las excedencias voluntarias en los casos que se realizan con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándose el puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 39. Reuniones en los centros de trabajo.

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación, se podrá disponer de espacio en el centro de trabajo para realizar el Delegado/s de Personal o la representación sindical en su caso, Asambleas informativas a los trabajadores /as del Centro de Trabajo.

Artículo 40. Tablón de anuncios.

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

Artículo 41. Cuota sindical.

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

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 42. Faltas y sanciones.

y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

A) *Se considerarán faltas leves las siguientes:*

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado. Se entiende falta de puntualidad llegar entre 5 y 20 minutos tarde a su puesto de trabajo.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas y que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.
11. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

B) Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de dos faltas de puntualidad en un mes, o cuando el retraso sea superior a 20 minutos en 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 a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o reclamaciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.
6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios o cuando haya sido preavisado por la empresa alguna otra vez.

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

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. El acoso moral, considerando como tal la manifiesta conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc..) que atente, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

29. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses.

2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

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

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc.) y a resultados de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada.

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

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

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
12. El abuso de autoridad.
13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.
14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.
15. El acoso sexual, entendiendo por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
16. El acoso moral, cuando el infractor haya sido previamente sancionado como falta grave por ello, con independencia que lo ejerza contra compañero de trabajo distinto por el que fuera sancionado previamente.
17. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.
18. 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, compañeros o terceros.
19. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.
20. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos.
21. 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 su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.
22. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
23. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
24. 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 la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
 - b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.
- Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en otros trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, sí como, la repercusión social del mismo.
- c) La categoría profesional del trabajador.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado de personal o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que este perteneciera, si hubiese.

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

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se imponga. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador, y si se procede, por la representación de los trabajadores o sindical.

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

9. Las faltas leves prescriben al cabo de 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

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



DISPOSICION ADICIONAL

Única. Revisión salarial para el año 2.027

A partir del 1 de enero de 2.027 se establecerá anualmente con la representación de los trabajadores la subida de los conceptos salariales en el caso que se produzca un aumento de los precios de los contratos.



ANEXO I TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES 2026

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TTS CONDUCTOR	1253,261	167,524	1.420,786 €
AYTE. CAMILLERO	1091,892	141,965	1.233,857 €
CAMILLERO	1026,518	131,080	1.157,598 €
JEFE/A DE EQUIPO	1266,809	126,671	1.393,480 €
JEFE/A DE TRÁFICO	1386,927	138,672	1.525,599 €
OFIC. 1.º ADMTVO.	1354,163	135,423	1.489,586 €
AUX. ADMTVO.	1146,713	114,670	1.261,383 €
AYTE. MECÁNICO/A	1092,058	109,189	1.201,247 €
MECÁNICO/A	1238,443	123,853	1.362,296 €
CHAPISTA	1190,340	119,046	1.309,386 €
PINTOR/A	1190,340	119,046	1.309,386 €
JEFE/A DE TALLER	1326,349	132,605	1.458,954 €
TELEFONISTA	1157,609	115,720	1.273,329 €
MÉDICO	2271,480	227,152	2.498,633 €
ATS	1703,621	170,320	1.873,941 €
DIRECTOR/A DE ÁREA	2077,468	207,737	2.285,205 €
DIRECTOR/A	2293,360	229,318	2.522,678 €