

retribuciones establecidas, sin que dichas ausencias puedan superar 16 horas mensuales o 192 horas anuales. Este crédito de horas sindicales podrá ser acumulado de forma trimestral, en uno o varios miembros del Comité de Empresa.

**Artículo 31.º Cláusula de revisión.-** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) de 2007, establecido por el I.N.E., superase el 3,5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, del exceso de la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2007.

**Artículo 32.º Cláusula final.-** En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Salinera.

**Artículo 33.º Cláusula adicional.-** Se establecerá una reclasificación profesional para adaptar los cambios tecnológicos y productivos a las necesidades de la Empresa.

**Convenio Colectivo de "Salinera Española, S.A."  
para su Centro de Trabajo de San Pedro del Pinatar  
(Murcia)**

**Tabla salarial - Anexo 1.º**

En vigor desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de  
2007

<b>Técnicos 1.ª</b>	<b>Sueldo Base Mensual</b>	<b>Cómputo anual</b>
Director	1.418,27	25.025,49
Director Comercial	1.418,27	25.025,49
Coordinador Calidad	1.418,27	25.025,49
<b>Técnicos 2.ª</b>	<b>Sueldo Base Mensual</b>	<b>Cómputo anual</b>
Encargado General	1.418,27	25.025,49
Técnico Salinero	1.313,02	23.446,74
Encargado de Servicio	1.313,02	23.446,74
Maestro de Taller	1.313,02	23.446,74
Jefe 2.ª Administrativo	1.313,02	23.446,74
<b>Oficiales 1.ª</b>	<b>Sueldo Base Mensual</b>	<b>Cómputo anual</b>
Oficial 1.ª Administrativo	1.313,02	23.446,74
Oficial de 1.ª	1.249,46	22.493,34
<b>Oficiales 2.ª</b>	<b>Sueldo Base Mensual</b>	<b>Cómputo anual</b>
Oficial de 2.ª	1.243,21	22.399,59
<b>Oficiales 3.ª</b>	<b>Sueldo Base Mensual</b>	<b>Cómputo anual</b>
Oficial de 3.ª	1.238,00	22.321,44
Oficial de 3.ª Movimiento Sales	1.238,00	22.321,44
Especialista de 1.ª	1.238,00	22.321,44
Basculero	1.238,00	22.321,44
Guarda Jurado	1.238,00	22.321,44
<b>Limpieza</b>	<b>Sueldo Base Mensual</b>	<b>Cómputo anual</b>
Limpiadora	1.206,73	21.852,39

Estas cantidades se incrementarán con los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, vinculación y complemento personal que corresponda a cada productor.

## Consejería de Empleo y Formación

### 1126 Resolución de 17-01-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia.- Exp. 200744110037.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia, (Código de Convenio número 3003045) de ámbito Sector, suscrito con fecha 20-12-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 17 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

### Convenio colectivo de trabajo para el Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia

#### Exposición de Motivos

La atribución de competencias en materia sanitaria a la Región de Murcia, así como al resto de Comunidades Autónomas y el importante peso que tiene el servicio público de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia a las empresas del sector, hacen que el convenio colectivo de ámbito estatal vigente hasta la fecha resulte insuficiente, para resolver las cuestiones que afectan a las relaciones laborales, por lo que resulta imprescindible la adopción de un convenio colectivo que regule las condiciones salariales y laborales aplicable a los empresarios y trabajadores en el ámbito de la Región de Murcia.

Todas las partes implicadas, tanto los trabajadores y sus representantes, como los empresarios y sus asociaciones, creen necesario reclamar de la Comunidad Autónoma de Murcia, y en concreto de la Consejería de Sanidad y el Servicio Murciano de Salud, la justa valoración del trabajo de este Sector y la importancia de la labor desarrollada en la consecución de un alto grado de eficiencia en la atención sanitaria, con la vertebración del territorio y la optimización de los recursos existentes para la atención a los enfermos y accidentados. Con el fin de contribuir a este

fin se crea una Mesa Sectorial que permita coadyuvar a la consecución de los fines propuestos.

## Capítulo I

### Disposiciones Generales

**Artículo 1. Ámbito funcional.-** El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores y empresas dedicadas a la actividad de transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancias, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido, de la Región de Murcia, y a las que radicando fuera de Murcia, realicen su actividad en su territorio.

**Artículo 2. Ámbito territorial.-** El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Región de Murcia.

**Artículo 3. Ámbito personal.-** El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con las exclusiones previstas legalmente.

**Artículo 4. Ámbito temporal.-** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, salvo aquellos aspectos en los que en su texto se prevea una fecha de entrada en vigor distinta, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2011. No obstante y en todo caso, su contenido, tanto normativo como obligacional, continuará rigiendo en su totalidad, hasta que no se suscriba uno nuevo.

**Artículo 5. Denuncia y prórroga del Convenio.-** Una vez concluida su vigencia, si no media denuncia expresa del mismo, se prorrogará de año en año, incrementándose todas las cláusulas económicas, tanto salariales, como extrasalariales en igual porcentaje que experimente el IPC nacional o índice que lo pueda sustituir en el futuro, mas un punto y medio (1,5%), correspondiente al año inmediatamente anterior. Dicha denuncia se deberá realizar con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del vencimiento de la correspondiente prórroga y podrá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para negociar el convenio colectivo.

**Artículo 6. Garantía personal.-** Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas.

Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones laborales y económicas que vienen disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio, considerados globalmente y en cómputo anual supongan condiciones más beneficiosas para el trabajador, o grupo de trabajadores, con relación a las que se establecen, subsistirán como garantía personal y condición mas beneficiosa para quienes vengán gozando de las mismas.

### Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, las condiciones económicas y de cualquier índole contempla-

das en el presente convenio tienen la condición de mínimas; por lo tanto los convenios de empresa, y los pactos que se establezcan en cada empresa, en su caso, sólo podrán mejorar lo establecido en este valorado en su conjunto y cómputo anual, pero al mismo tiempo las subidas salariales de aplicación en los mismos serán las que se pacten en su ámbito quedando absorbidas las mejoras de este convenio por las que en ellos se acuerden.

**Artículo 8. Comisión Paritaria.-** Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje y conciliación del Convenio. Además tendrá la función específica de actuar como Mesa Sectorial, cuyo cometido consistirá en el estudio y búsqueda de soluciones, para la mejora de la situación del Sector.

Se compondrá de diez vocales, cinco por la parte social y otros cinco por la parte empresarial. Uno de ellos actuará como secretario y se designará en cada reunión. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

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

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que pueda dar lugar a un conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación por vía judicial. Facultativamente se podrá acudir a la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del Convenio en reclamaciones de carácter individual.

La relación de los vocales que integran esta Comisión Paritaria se recoge en anexo al texto del presente Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria, que deberán ser convocadas con una antelación mínima de siete días, podrán ser promovidas por cualquiera de las partes. El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos.

**Artículo 9. Subrogación empresarial.-** Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los cuatro 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:

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

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos cuatro meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

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

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

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

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

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

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

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

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

E) E) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado, se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral. No obstante y en todo caso, los trabajadores afectados por el incumplimiento tendrán derecho a incorporarse a la empresa cesionaria. A tal efecto dispondrán de un plazo de veinte días hábiles desde que se produzca la subrogación para su incorporación a la nueva empresa adjudicataria.

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

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

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

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

La Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional según la clasificación del Convenio Nacional.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Capítulo II

### Retribuciones

**Artículo 10. Salario base.-** El Salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en los Anexos I, II y III.

**Artículo 11. Plus de ambulanciero.-** Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias basándose en la cualificación protocolizada por la autoridades sanitarias para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un Plus de Ambulanciero, cuyo importe inicial se especifica en las tablas de los Anexos I, II y III.

#### **Artículo 12. Revisión salarial y extrasalarial.-**

Todas las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2005 se incrementarán con relación a las tablas vigentes el año anterior, con el IPC real nacional del año 2005, más 1,25 puntos. Las cuantías definitivas resultantes de dicho incremento se reflejan en el

cuadro insertado en el Anexo I. El abono de los salarios y los atrasos correspondientes se llevará a cabo en el inmediato mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo.

Todas las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2006 se incrementarán con relación a las tablas vigentes el año anterior, con el IPC real nacional del año 2006, más 1,75 puntos. Las cuantías definitivas resultantes de dicho incremento se reflejan en el cuadro insertado en el Anexo II.. El abono de los salarios y los atrasos correspondientes se llevará a cabo en el inmediato mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2007 se incrementarán con relación a las tablas vigentes el año anterior, con el IPC real nacional del año 2007, más un punto. Las tablas salariales provisionales para 2007 se confeccionarán aplicando a las tablas salariales vigentes el año anterior el IPC previsto para 2007 mas un punto, y son las que figuran en el Anexo III. Las tablas salariales definitivas serán confeccionadas por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la publicación de los índices oficiales correspondientes. El abono de los salarios y los atrasos correspondientes se llevará a cabo en el inmediato mes siguiente a la adopción de dichas tablas salariales.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el periodo comprendido entre el 01/01/2008 y el 31/07/2008 se incrementarán con relación a las tablas vigentes el año anterior con el IPC real nacional más 1,50 puntos porcentuales. Las tablas salariales provisionales para 2008 se confeccionarán aplicando a las tablas salariales vigentes el año anterior el IPC previsto para 2008 mas un punto y medio. Adicionalmente a dicho incremento, en el periodo comprendido entre 01/08/2008 y el 31/12/2008, se efectuará una subida lineal para todas las categorías de 150 € mensuales. Las tablas salariales definitivas serán confeccionadas por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la publicación de los índices oficiales correspondientes. El abono de los salarios y los atrasos correspondientes se llevará a cabo en el inmediato mes siguiente a la adopción de dichas tablas salariales.

El 17 de noviembre de 2008, y en concepto de paga única de Convenio, se abonará a todos los trabajadores de alta en las empresas la cantidad de 700 € brutos. El devengo de dicha paga única de Convenio se producirá del 01/08/2008 al 15/11/2008. Los casos en los que habiendo prestado servicios un trabajador en el año 2008 se produjera su baja en la empresa por cualquier motivo antes del 01/08/2008, se estudiarán por la Comisión Paritaria para su decisión en relación con la Paga Única de Convenio.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2009 se incrementarán con relación a las tablas vigentes el año anterior, con el IPC real nacional del año 2009, así como una subida lineal para todas las categorías de 150 € mensuales. Las tablas salariales provisionales para 2009 se confeccionarán aplicando a las ta-

blas salariales vigentes el año anterior el IPC previsto para 2009 mas la subida lineal de 150 €. Las tablas salariales definitivas serán confeccionadas por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la publicación de los índices oficiales correspondientes. El abono de los salarios y los atrasos correspondientes se llevará a cabo en el inmediato mes siguiente a la adopción de dichas tablas salariales.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2010 se incrementarán con relación a las tablas vigentes el año anterior, con el IPC real nacional del año 2010, así como una subida lineal para todas las categorías de 100 € mensuales. Las tablas salariales provisionales para 2010 se confeccionarán aplicando a las tablas salariales vigentes el año anterior el IPC previsto para 2010 mas la subida lineal de 100 €. Las tablas salariales definitivas serán confeccionadas por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la publicación de los índices oficiales correspondientes. El abono de los salarios y los atrasos correspondientes se llevará a cabo en el inmediato mes siguiente a la adopción de dichas tablas salariales.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2011 se incrementarán con relación a las tablas vigentes el año anterior, con el IPC real nacional del año 2011, así como una subida lineal para todas las categorías de 100 € mensuales. Las tablas salariales provisionales para 2011 se confeccionarán aplicando a las tablas salariales vigentes el año anterior el IPC previsto para 2011 mas la subida lineal de 100 €. Las tablas salariales definitivas serán confeccionadas por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la publicación de los índices oficiales correspondientes. El abono de los salarios y los atrasos correspondientes se llevará a cabo en el inmediato mes siguiente a la adopción de dichas tablas salariales.

Las subidas lineales previstas en los párrafos precedentes para los años 2008, 2009, 2010, y 2011 se distribuirán en un 85% al salario base y en un 15% a plus de transporte, que en el presente Convenio se introduce.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán sus salarios, el último día del mes correspondiente.

**Artículo 13. Antigüedad.**- Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma, consistente en un porcentaje aplicado sobre el salario base, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Cumplidos los tres años de permanencia: El 3 por ciento.

- Un aumento del 1 por ciento por año de permanencia a partir del 4.º año.

- A los 20 o más años de servicios prestados el 20 por ciento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador, cualquiera que hubiera sido su modalidad contractual laboral de vinculación a la misma.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, sin

ruptura contractual, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Se considerará que no ha existido ruptura contractual, siempre y cuando no haya transcurrido un período superior a veinte días hábiles entre sucesivos contratos.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el trienio.

**Artículo 14. Pagas extraordinarias.**- Se abonará a los trabajadores dos pagas extraordinarias anuales. Su importe será el equivalente al salario base mensual, mas antigüedad y plus ambulanciero. La primera será abonada el 15 de julio, la segunda el 15 de diciembre.

**Artículo 15. Dietas.**- Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

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

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 15:30 h) y cenas (20 h a 22:30 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

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

Se incluye también en este caso los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica. Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

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

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

Los valores reseñados a continuación serán exigibles a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Concepto	Cuantía
Comida	12 €
Cena	12 €
Pernocta y desayuno	36 €
Suma de los tres conceptos	60 €

Las cuantías expresadas en el cuadro anterior experimentarán para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 la misma subida porcentual expresada en el artículo 12 del presente convenio.

#### **Artículo 16. Plus de Nocturnidad.**

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus ambulanciero que le correspondiera de un 10 por 100. A éstos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base más plus ambulanciero por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de éste convenio.

**Artículo 17. Plus de festivos.-** Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves y viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario, y adicionalmente al salario correspondiente a dicho día, la cantidad resultante de incrementar un 100% el salario correspondiente a ese día. En el supuesto de que el trabajo efectuado alguno de esos festivos resultara comprendido dentro de la jornada anual ordinaria del trabajador, la cantidad a incrementar al salario diario sería de un 35%.

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

**Artículo 18. Plus de Transporte.-** Para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, a partir del 01.08.2008, se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, que se abonará en once pagas, no abonándose por tanto en el periodo de vacaciones, y que tendrá inicialmente la cuantía mensual de 24,55 €.

En años sucesivos, este plus experimentará la subida fijada en el artículo 12 del presente convenio, y su importe será fijado anualmente por la Comisión Paritaria.

A los meros efectos aclaratorios, se hace constar que la cifra inicial prevista de 24,55 € mensuales es el resultado de prorratear en once mensualidades el incremento lineal destinado a plus de transporte previsto en el artículo 12 de este Convenio.

### **Capítulo III**

#### **Jornada Laboral, Vacaciones, Licencias, Permisos y Excedencias**

**Artículo 19. Jornada laboral.-** La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana, o la que se establece en este Convenio a continuación, excepción hecha de las horas de presencia.

Para el año 2005 la jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 80 horas cuatrisesimales.

Para el año 2006 la jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 80 horas cuatrisesimales.

Para el año 2007 la jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 80 horas cuatrisesimales.

Para el año 2008 la jornada de trabajo efectivo será de 1.792 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 65 horas cuatrisesimales.

Para el año 2009 la jornada de trabajo efectivo será de 1.784 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 55 horas cuatrisesimales.

Para el año 2010 la jornada de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 45 horas cuatrisesimales.

Para el año 2011 la jornada de trabajo efectivo será de 1.772 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 40 horas cuatrisesimales.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asignar la atención preventiva y real desde las 0 a las 24 horas, durante 365 días al año. Turnos que serán rotativos o fijos.

Las empresas realizarán una distribución lo más equitativa posible de las horas de presencia a realizar entre los trabajadores integrantes de cada uno de los servicios y zonas, excepto para aquellos trabajadores que hayan manifestado por escrito su voluntad de no realizarlas.

Esa manifestación por escrito deberá realizarse con tres meses de antelación a la fecha de su efectividad.

A tal fin, la representación legal de los trabajadores en cada una de las empresas, realizará un seguimiento de las horas de presencia llevadas a cabo en la empresa por cada uno de los servicios, manteniendo una reunión semestral con el empresario, para tratar de solucionar las desviaciones que en el reparto pudieran haberse producido.

Los días de descanso serán los resultantes de la aplicación del calendario laboral y los cuadrantes, respetando los derechos que disfruten los trabajadores a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanales consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal, de modo que en cómputo anual todos los trabajadores hayan disfrutado similar número de domingos y festivos.

**Artículo 20. Horas de presencia.**- Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de horas de presencia, estas no tienen la condición de trabajo efectivo, una aplicación de lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en la redacción dada a este por el R.D. 902/07, de 7 de julio, sobre jornadas especiales de trabajo, y por tanto, no son computables ni a efectos de jornada ordinaria ni de horas extraordinarias. Por ello, ambas partes convienen en establecer como importe de tales horas el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$(\text{Sueldo base} + \text{Plus ambulanciero} + \text{antigüedad}) \times 14 \text{ jornada anual (*)}$

(\*) Para los años 2008, 2009, 2010, o 2011, respectivamente se aplicarán 1.792, 1.784, 1.776 y 1.772 horas.

**Artículo 21. Horas extraordinarias.**- Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella efectiva que se realice sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio.

Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad del servicio tales como averías, urgencias, bajas imprevistas, etc.

Las horas extraordinarias se compensarán, mediante el abono de una cantidad igual al 175 por ciento de la hora ordinaria de trabajo, o bien mediante el correspondiente descanso compensatorio dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La opción entre el pago de la hora extraordinaria o su compensación con descanso

equivalente se realizará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando una copia del resumen semanal al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 22. Calendario laboral.**- Todas las empresas afectadas por el presente convenio, están obligadas a realizar un calendario laboral anual, en el cual deberá figurar al menos lo siguiente:

- Horario de trabajo.
- Distribución semanal, mensual, anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales.
- Vacaciones.

El calendario laboral será facilitado, al comienzo de cada año, a la representación de los trabajadores y expuesto en el tablón de anuncios y en sitio visible de fácil acceso en el centro de trabajo.

**Artículo 23. Cuadrante.**- Toda empresa afectada por el presente convenio, esta obligada a realizar un cuadrante que deberá ser facilitado a la representación unitaria con un mes y medio de antelación a la fecha en que deba entrar en vigor, en donde figure el trabajo asignado a todos los trabajadores de su plantilla, el centro de trabajo donde se encuentren adscritos, así como su jornada y horario. Podrá ser modificado mediante acuerdo con la representación unitaria, sin perjuicio de su modificación unilateral por la empresa en casos de urgente necesidad y por causas imprevisibles y de los derechos individuales de los trabajadores afectados.

**Artículo 24. Vacaciones.**- Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario base, más plus ambulanciero, más la antigüedad correspondiente.

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

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

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

En caso de que el trabajador no pudiese disfrutar su período de vacaciones por incapacidad temporal derivada

de accidente laboral o no laboral, o con ingreso hospitalario, su disfrute podrá ser aplazado hasta el 31 de diciembre de ese año.

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

**Artículo 25. Permisos y licencias.-** El trabajador/ra, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

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

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 Km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta, excepto para fuera de la península, cuando haya que utilizar barco o avión, que se computará por desplazamiento y no por Km, siendo por tanto un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento o adopción 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, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta, excepto para fuera de la península, cuando haya que utilizar barco o avión, que se computará por desplazamiento y no por Km, siendo por tanto un día para la ida y otro para la vuelta. En caso de ingreso hospitalario de los parientes antedichos, el permiso será de tres días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

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

g) Por el tiempo necesario, con el máximo de un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

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

i) Por el tiempo necesario para acudir a consultas médica al Servicio Público de Salud, previa comunicación y posterior justificación, con un máximo de 8 horas anuales.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 56 del Convenio General Estatal, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

**Artículo 26.- Excedencias.-** Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

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

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

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito regional ó superior.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

e) A un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la 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 mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El trabajador 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 pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo periodo de excedencia forzosa.



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

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas 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. La solicitud de excedencia voluntaria deberá ser realizada por escrito con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha en que el trabajador pretenda tenga efecto, y deberá asimismo ser contestada por escrito por la empresa en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud.

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

**Artículo 27. Cambio de Turno.**- La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 48 horas de antelación y siempre que no se produzca incumplimiento de la normativa legal ó convencional vigente, y se produzca entre trabajadores del mismo grupo profesional y/o categoría..

#### Capítulo IV

##### Prestaciones Sociales Complementarias

**Artículo 28. Baja por enfermedad o accidente.**- En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que esta alcance el cien por cien del salario base, plus ambulanciero y antigüedad establecida en el presente convenio.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al trabajador un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que esta alcance las cuantías porcentuales que se expresan a continuación sobre el salario base, plus ambulanciero y antigüedad:

- Los tres primeros días, y por una sola vez al año: 50%.
- Del día cuarto al decimoquinto, el 75%.
- Del día decimosexto hasta el alta médica, el 90%.

**Artículo 29. Seguro colectivo de accidentes.**- Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el pla-

zo 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 o incapacidad permanente absoluta por accidente: 30.000,00 €

Muerte por accidente: 30.000,00 €

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

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

No obstante, los importes citados en éste artículo para el seguro colectivo de accidentes, sólo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de éste convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el art. 30 del convenio colectivo estatal publicado en el B.O.E. de 01-04-2005.

**Artículo 30. Promoción Económica.**- Cuando un trabajador entre 60 y 64 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido disciplinario, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, despido objetivo, expediente de regulación de empleo, jubilación ó muerte del empresario persona física, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrá derecho, y por una sola vez, con el fin de reordenar su vida familiar, a un periodo de vacaciones retribuido con su salario base más antigüedad en los siguientes términos:

- 64 años: 23 días de vacaciones.
- 63 años: 44 días de vacaciones.
- 62 años: 72 días de vacaciones.
- 61 años: 85 días de vacaciones.
- 60 años: 99 días de vacaciones.

El cese efectivo en la empresa se producirá a la conclusión del referido periodo de vacaciones.

#### Capítulo V

##### Seguridad y Salud Laboral

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

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

- Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores 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, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, 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, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

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

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

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

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

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

Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

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

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, acci-dentabilidad 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.

**Artículo 32. Comisión de Seguridad y Salud Regional.**- Se establece una Comisión de Seguridad y Salud Regional, formada del mismo modo que la Comisión

Paritaria, incluyendo en sus funciones el seguimiento y la coordinación de los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurados en las empresas, así como el análisis de aquellas cuestiones que afecten a la salud de los trabajadores. Se elaborará un informe anual de las actividades realizadas, y se establecerán las propuestas de mejora.

**Artículo 33. Revisión médica.**- Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica general anual a todos los trabajadores, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio, conforme a lo prescrito por el servicio de prevención ó el Servicio Público de Salud.

El tiempo empleado en esta revisión será considerado siempre trabajo efectivo y dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio.

Dadas las características de la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este Convenio, el reconocimiento médico será obligatorio para todos los puestos de trabajo, menos para aquellos puestos exceptuados de dicha obligatoriedad mediante informe motivado de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

## Capítulo VI

### Grupos y categorías profesionales. Contratación.

**Artículo 34. Grupos y categorías profesionales.**- De conformidad con lo establecido en los artículos 30 a 34 del vigente Convenio Colectivo Nacional (BOE de 16.11.2007), los grupos y categorías profesionales del presente Convenio tendrán la regulación que se expresa a continuación.

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

#### Grupos Profesionales.

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

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

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, han sido contratados para

ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

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

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

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

B).- DEFINICIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO Y DE SUS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

B.1).- El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de 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, realizan 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, compatibili-

zando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

**Telefonista:** 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.-** 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.-** 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 CATEGORIAS PROFESIONALES .

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

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

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

**Técnico en transporte sanitario avanzado:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 35. Contratación.- Tipos de contratos de trabajo.**

#### **1).- CONTRATOS FORMATIVOS.**

**A) EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS,** regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a los anteriores, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

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

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

a.3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 % del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 75

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

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del grupo profesional superior, técnico, informático y del administrativo, excluidos en éste caso el auxiliar administrativo, el aspirante administrativo, el telefonista y el ordenanza. El periodo de prueba para estos contratos, será de 6 meses y una vez finalizado este plazo, si fuera renovado no tendrá periodo de prueba.

**B) EL CONTRATO DE FORMACIÓN** regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

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

- Minusválidos.

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

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

- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo General, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

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

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio colectivo.

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

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

Las empresas se comprometen a que al menos el 25% de los trabajadores contratados en esta modalidad, pasarán a ser indefinidos.

## II) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

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

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

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada ordinaria y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

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

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

## III) CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

1. Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

No es de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

### 2. Contratos de duración determinada:

A) El CONTRATO EVENTUAL regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

B) El CONTRATO DE INTERINIDAD regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

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

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

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

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

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

## Capítulo VII

### Otros Derechos

#### Artículo 36. Retirada del carné de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto más antigüedad y siempre que no concorra uno de 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 otra privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

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

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

Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor y nada mas que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir éste riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

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

**Artículo 37. Uniformes.**- Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, previo informe de la representación de los trabajadores, según el diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de invierno y verano.

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

**Artículo 38. Derechos sindicales.**- Los Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Podrá constituirse en cada empresa, si así lo deciden los representantes unitarios, una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los representantes unitarios pertenecientes a una misma organización sindical.

En cada empresa afectada por el presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores y trabajadoras, o en el representante del sindicato al que pertenezcan dichos Delegados.

**Artículo 39. Jubilación parcial y contrato de relevo.**- Las empresas del Sector, durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto esté en vigor en la legislación general y en la Seguridad Social, autorizarán la jubilación parcial de los trabajadores de sus empresas, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en como máximo de cinco años a la exigida.

A tal fin se redactará un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y del salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa, mediante la conversión del contrato temporal que tuviera ó desde el desempleo, siempre que el jubilado opte por una reducción superior al cincuenta por ciento, en virtud de un contrato de relevo que tendrá una duración máxima del tiempo que, al jubilado, le reste para alcanzar la jubilación plena.

## Capítulo VIII

### Régimen Disciplinario

#### Artículo 40.- Clase de faltas.

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

#### Artículo 41.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la em-

presa 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, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.

11. Cualquier 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.

#### **Artículo 42.- Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.



14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el 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 la 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. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

#### **Artículo 43.- Faltas muy graves**

Se consideran faltas muy graves:

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

2. Faltar al 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 si repercute negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador 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, entendiéndose por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

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

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, compañeros o terceros.

18. 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.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos.

20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 44.- Sanciones. Aplicación.**

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

A) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

Despido.

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

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

b) La repercusión del hecho en otros trabajadores, 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 sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, 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 impongan. 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 diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conoci-

miento 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.

#### Cláusulas Adicionales

**Primera.**- Creación de una Mesa Sectorial de estudio y búsqueda de soluciones, para la mejora de la situación del Sector.- Los firmantes del presente Convenio, se comprometen a la creación de una Mesa Sectorial, en la que participen las partes firmantes del Convenio Regional, para el estudio y búsqueda de soluciones encaminadas a la mejora de la situación del Sector. Las funciones de dicha mesa están atribuidas a la Comisión Paritaria.

**Segunda.**- Formación Continua.- Los firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo sobre Formación Continua vigente en la actualidad y al que en el futuro lo sustituya.

**Tercera.**- Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.- Los firmantes del presente Convenio, se adhieren al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASECMUR-II), vigente en la actualidad y al que en el futuro lo sustituya.

**Cuarta.**- Cláusula de descuelgue.

Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

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

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

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

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

Las Comisión Paritaria deberá estudiar cuantas solicitudes de descuelgue les sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

- Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe, deberán tener acceso a toda la documenta-

ción jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

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

- Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que 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, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje, que en el término máximo de 45 días dictará un Laudo.

Tanto la Resolución de la solicitud, por parte de 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.

**Quinta.**- Articulación de la negociación.- Este Convenio Colectivo se ha pactado siguiendo la estructura de la negociación colectiva que indica el artículo 3 del Convenio Colectivo Nacional publicado en el BOE del 16.11.2007.

#### Anexo IV

##### Miembros de la Comisión Paritaria

-Vocales de la parte social

- D. Antonio Martínez Muñoz. (C.U.T.)
- D. Antonio Tobal Pagán. (UGT)
- D. Salvador Soto Fernández. (CC.OO)
- D. Jesús Molina Martínez. (C.U.T)
- D. Damián Cayuela Alcazar. (C.U.T)

Suplentes

- Mariano Marín Franco. (CC.OO)
- Nicolás Vicente Carrión. (UGT)

-Vocales de la parte empresarial

- D. José Tárraga Poveda.
- D. Fernando Caravaca Rueda.
- D. Carlos González Marín.
- D. Fernando J. Pérez Martínez.
- D. Julián Marín Muñoz.

Suplentes

- Fabián Navarro Llamas.
- Juan Lucas López.

Anexo I			
Tablas definitivas año 2005			
Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Conductor	750,85 €	100,36 €	851,22 €
Ayudante Camillero	654,17 €	85,05 €	739,23 €
Camillero	615,01 €	78,53 €	693,54 €
Limpiador/a	615,01 €	78,53 €	693,54 €
Jefe de Equipo	758,97 €	75,89 €	834,86 €
Jefe de Tráfico	830,93 €	83,08 €	914,01 €
Oficial 1ª Administrativo	811,31 €	81,14 €	892,44 €
Auxiliar Administrativo	687,01 €	68,70 €	755,71 €
Ayudante Mecánico	654,27 €	65,42 €	719,68 €
Mecánico	741,98 €	74,20 €	816,18 €
Chapista	713,16 €	71,32 €	784,48 €
Pintor	713,16 €	71,32 €	784,48 €
Jefe de Taller	794,64 €	79,45 €	874,09 €
Telefonista	693,54 €	69,33 €	762,87 €
Médico	1.360,89 €	136,09 €	1.496,98 €
ATS	1.020,67 €	102,04 €	1.122,71 €
Director de Área	1.244,64 €	124,46 €	1.369,10 €
Director de Área	1.373,99 €	137,39 €	1.511,38 €

Anexo II			
Tablas definitivas año 2006			
Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Conductor	784,27 €	104,83 €	889,10 €
Ayudante Camillero	683,29 €	88,84 €	772,12 €
Camillero	642,37 €	82,03 €	724,40 €
Limpiador/a	642,37 €	82,03 €	724,40 €
Jefe de Equipo	792,74 €	79,27 €	872,01 €
Jefe de Tráfico	867,91 €	86,78 €	954,68 €
Oficial 1ª Administrativo	847,41 €	84,75 €	932,16 €
Auxiliar Administrativo	717,59 €	71,76 €	789,34 €
Ayudante Mecánico	683,38 €	68,33 €	751,71 €
Mecánico	774,99 €	77,50 €	852,49 €
Chapista	744,89 €	74,50 €	819,39 €
Pintor	744,89 €	74,50 €	819,39 €
Jefe de Taller	830,00 €	82,98 €	912,98 €
Telefonista	724,40 €	72,42 €	796,82 €
Médico	1.421,45 €	142,14 €	1.563,59 €
ATS	1.066,09 €	106,58 €	1.172,67 €
Director de Área	1.300,03 €	130,00 €	1.430,03 €
Director de Área	1.435,14 €	143,50 €	1.578,64 €

Anexo III			
Tablas provisionales año 2007			
Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Conductor	807,80 €	107,97 €	915,77 €
Ayudante Camillero	703,78 €	91,50 €	795,29 €

Camillero	661,65 €	84,49 €	746,14 €
Limpiador/a	661,65 €	84,49 €	746,14 €
Jefe de Equipo	816,52 €	81,64 €	898,17 €
Jefe de Tráfico	893,94 €	89,38 €	983,32 €
Oficial 1ª Administrativo	872,83 €	87,29 €	960,12 €
Auxiliar Administrativo	739,11 €	73,91 €	813,02 €
Ayudante Mecánico	703,89 €	70,38 €	774,26 €
Mecánico	798,24 €	79,83 €	878,07 €
Chapista	767,24 €	76,73 €	843,97 €
Pintor	767,24 €	76,73 €	843,97 €

Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Jefe de Taller	854,90 €	85,47 €	940,37 €
Telefonista	746,14 €	74,59 €	820,72 €
Médico	1.464,09 €	146,41 €	1.610,50 €
ATS	1.098,07 €	109,78 €	1.207,85 €
Director de Área	1.339,03 €	133,90 €	1.472,93 €
Director de Área	1.478,19 €	147,81 €	1.626,00 €

## Consejería de Empleo y Formación.

### 1127 Resolución de 17-01-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia.- Exp. 200744110036.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (Código de Convenio número 3003035) de ámbito Sector, suscrito con fecha 27-12-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 17 de enero de 2008.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

#### Antecedentes

Los Colegios Profesionales de la Región de Murcia, excepto aquellos que tenían convenio propio de empresa, se venían rigiendo hasta el 31 de Diciembre de 2005 por el Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones. Como consecuencia del planteamiento de un conflicto individual por una trabajadora sobre despido y reclamación de cantidad, donde se suscito como argumento por parte de la empresa demandada que el citado convenio regional no podía ser de aplicación a la relación laboral discutida, dado que la parte empresarial que lo negoció y firmó no gozaba de legitimación según lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores para llevar a cabo la negociación colectiva y por ende, no ostentaba la representación de todos los sectores englobados en la