

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

**5857 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Servicio de Ambulancias Médicas y Urgencias, SLU.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0080/2017; denominado Servicio de Ambulancias Médicas y Urgencias,SLU; código de convenio n.º 30103752012017; ámbito Empresa; suscrito con fecha 03/06/2017, por la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 20 de julio de 2017.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, Por Delegación de Firma.—La Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

#### Convenio de Empresa

#### SERVICIO DE AMBULANCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L.U

##### Exposición de motivos

La regulación actual de las relaciones laborales en el sector de transportes de enfermos por carretera en ambulancias no recoge adecuadamente la singularidad de las empresas que no prestan servicios contratados con las Administraciones Públicas. El convenio regional está regulando las relaciones de las empresas que tienen contratos con la Administración Regional o prestan sus servicios principalmente para ella. Así su exposición de motivos recoge su reclamación a la Consejería de Sanidad y al Servicio Murciano de Salud de que se valore adecuadamente el servicio que prestan en la Atención primaria.

La principal actividad de esta empresa no es la prestación de servicios para el Servicio Murciano de Salud, sino para un abanico de empresas sanitarias privadas como mutuas, entidades aseguradores, entidades médicas privadas, etc., donde las relaciones mercantiles son completamente diferentes a las que se establecen con la Administración Pública. De ahí que las regulaciones laborales entre los

trabajadores y su empresa deban acomodarse a esta situación. Es por ello que se ha considerado oportuno por las partes la negociación de un convenio colectivo de empresa que recoja la singularidad de la misma, regulando las condiciones laborales indicadas por el art. 84.2 el vigente Estatuto de los Trabajadores como la estructura salarial, horarios y distribución del tiempo de trabajo, sistemas de clasificación profesional, etc.

## **Capítulo I**

### **Condiciones generales**

#### **Artículo 1. Condiciones generales determinación de las partes**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, el Delegado de Personal, y en representación empresarial sus asesores y la dirección de la misma, a través de su administrador único, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82. 2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional y Territorial**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Servicio de Ambulancias Medicas y Urgencias S.L.U. con CIF n.º B73536914, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

#### **Artículo 3. Ámbito personal**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten los servicios en la empresa antes indicada, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 28 de marzo).

#### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años es decir, del 1 de Marzo de 2.017 al 31 de diciembre del 2020.

## **Capítulo II**

### **Denuncia, negociación y prórroga**

#### **Artículo 5. Denuncia, negociación y prórroga**

La denuncia del presente Convenio, se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo. No obstante, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuara rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

## **Capítulo III**

### **Comisión paritaria**

#### **Artículo 6. Comisión paritaria**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento que estará compuesta por los siguientes vocales designados por la representación empresarial y por los trabajadores:

Por la empresa:

- D. Pedro Simón Peñalver Campos.

Por los representantes de los trabajadores:

- D. Abraham Martínez Orenes.

En ausencia de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, actuando de Secretario de la misma el que las partes designen.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en la ciudad Murcia, a instancia de cualquiera de las partes, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales para su actualización.
3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes de causa o como consecuencia de este Convenio.
4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresa y trabajadores.
7. Entender en todas las demás cuestiones que tendrán a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La parte promotora de la reunión señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma. La Comisión no podrá actuar sin la presencia de sus dos vocales, tanto en primera convocatoria, como en segunda convocatoria, que será en el siguiente día hábil y a la misma hora. Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores que tendrán voz pero no voto. La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc. Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuese planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a la empresa y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laborales y Administración.

Ambas partes, convienen en plantear a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones o conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa en caso de ser solicitada por el trabajador o trabajadores, en el caso de discrepancias o reclamaciones colectivas.

#### **Capítulo IV**

##### **Condiciones más beneficiosas y absorción**

###### **Artículo 7. Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones que se establecen en este Convenio se consideran mínimas y en consecuencia, si existen trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo y por pactos o costumbres tengan

concedidas condiciones más beneficiosas, que las que se consignan en el presente Convenio, la empresa tendrá obligación de respetarlas en su totalidad, manteniéndolas estrictamente "ad personan".

Al personal afectado por el presente Convenio le será de aplicación toda mejora, cualquiera que sea su naturaleza y que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del mismo, en relación con cualquiera de sus extremos.

## **Capítulo V**

### **Jornada laboral y vacaciones**

#### **Artículo 8. Jornada laboral**

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de 40 horas semanales. Para los año/s 2017,2018,2019 y 2020 la jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas en cómputo anual, de trabajo efectivo más las horas de presencia a que hace referencia el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 80 horas cuatrisesmanales.

La jornada máxima diaria no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias.

Atendiendo a las necesidades del servicio la jornada podrá ser continuada o partida. El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente, que actualmente establece 10 horas.

No obstante, expresamente se señala que en los calendarios laborales que se elaboren cada año para los trabajadores de Servicio de Ambulancias Medicas y Urgencias, S.L.U. siempre un descanso entre jornada y jornada de 12 horas quedando esa diferencia de dos horas única y exclusivamente reservada para las prolongaciones de jornada motivadas por razones del servicio.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar el mantenimiento del servicio de las 0 a las 24 horas durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

En cuanto al dispositivo de localización y guardias se estará a lo que en cada momento se establezca en el Convenio Colectivo de ámbito estatal. Las guardias que realicen los trabajadores en fines de semana (comprendida entre las 21 horas del viernes hasta a las 21 horas del domingo), además del sueldo correspondiente, tendrán una compensación de 55 euros por guardia, independientemente de los servicios que se realicen.

La empresa establecerá antes del 1 de diciembre del 2017 un sistema de control de tiempo de trabajo. La información suministrada por dicho sistema será facilitada al trabajador mensualmente y a la representación de los trabajadores, así mismo se informará de su funcionamiento a dicha representación legal de los trabajadores. Transcurrido tres meses se valorará la efectividad y eficacia del mismo para ambas partes para que en caso de la falta de satisfacción a las partes se readaptara o modificara dicho sistema.

En cuanto al descanso semanal, la empresa compatibilizará la necesidad del servicio con la concesión de mayor número de festivos acordando los gráficos con la representación de los trabajadores.

Únicamente para los casos excepcionales, en que haya que cubrir alguna baja o ausencia imprevista, se podrá recurrir al personal que le correspondiera descansar el fin de semana; en tal caso, se seguirá un sistema de corretornos.

Teniendo derecho el trabajador al disfrute del descanso compensatorio, de dos días, dentro de los tres meses siguientes. Transcurrido este tiempo la empresa abonará este descanso salvo pacto en contrario.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores podrán disfrutar por asuntos propios de un día con carácter anual, para ello será necesario que medie preaviso de 10 días y no afecte a un 10% de su grupo profesional.

La empresa y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre de cada año elaboraran el Calendario Laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año, debiendo exponerse un ejemplar firmado por ambas partes, en el tablón de anuncios que la empresa instalara en el centro de trabajo.

#### **Artículo 9. Cambio de turno**

Siempre que se respeten los descansos obligatorios, se permitirá el cambio de turno entre trabajadores de funciones equivalentes, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa, mediante escrito firmado por los dos trabajadores implicados en el cambio, con al menos 24 horas de antelación.

#### **Artículo 10. Descanso por bocadillo**

Cuando el trabajador efectúe jornada continuada de cinco o más horas, la empresa se obliga a facilitar el tiempo de veinte minutos de descanso para reponer fuerzas, siempre que sea comunicado por el trabajador a la empresa por los medios oportunos que la empresa ponga a su alcance en cada momento. Este periodo no se considera tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 11. Vacaciones**

Todo el personal, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real.

La empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán de mutuo acuerdo el calendario de vacaciones atendándose las peticiones de los trabajadores. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Si por necesidades de la empresa estas debieran partirse en dos periodos, se concedería como mínimo la mitad en el periodo solicitado por el trabajador, y, si el otro periodo se concediera fuera del periodo estival, se incrementaría en un día más. Asimismo si se dispusiera hacerlo de forma rotativa se empezaría por los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa en la primera ocasión.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado."

Por tanto el disfrute de vacaciones, en el caso de que coincida con alguna situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente común, además de las previstas para las situaciones de embarazo, parto o lactancia natural, se disfrutarán cuando finalice la situación de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido 18 meses a partir del final del año.

## **Capítulo VI**

### **Movilidad funcional**

#### **Artículo 12. Movilidad funcional**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las categorías equivalentes, los trabajadores percibirán desde el primer día las diferencias salariales de la categoría, todo ello sin perjuicio de que si en un periodo de seis meses durante un año u ocho durante dos, la empresa le dará el nombramiento de la categoría que viene desarrollando.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y por el máximo de quince días, en un periodo de seis meses, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa, si hubiere vacante, y además antes de contratar a un trabajador se ofrecerá el puesto a los trabajadores de la Empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría.

Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

## **Capítulo VI**

### **Grupos y categorías profesionales. Contratación**

#### **Artículo 13. Grupos y categorías profesionales**

En cuanto a los grupos profesionales se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo nacional.

#### **Artículo 14. Promoción de los trabajadores en la empresa**

Los puestos vacantes o de nueva creación se cubrieran prioritariamente por el personal en plantilla antes de acudir a personal exterior, siempre que exista personal en plantilla con las condiciones, características, número y conocimientos requeridos, eso es, en condiciones homogéneas.

Se procederá a la convocatoria de selección de personal mediante anuncio en el tablón de anuncios del centro de trabajo, con el fin de las personas que cumplan los requisitos exigidos, puedan presentar su candidatura y someterse a las pruebas necesarias para cada caso. En el anuncio se indicará necesariamente categoría y salario del puesto de trabajo o, condiciones del mismo, exigencias y nivel de conocimientos profesionales para ocuparlo, así como tiempo previsto de prueba. El aviso deberá estar expuesto al menos, 7 días laborales.

Las personas que deseen optar al puesto o puestos que se convoquen, deberán enviar la solicitud por escrito al Departamento de Personal, con indicación de datos personales y profesionales que puedan ser del caso. Para candidatos con similares características y aptitudes, tendrán prioridad aquellos con contrato fijo.

La Empresa realizará el proceso de selección del o de los candidatos idóneos, para los puestos a cubrir, informando a los representantes legales de los trabajadores de la naturaleza y demás circunstancias de los mismos. Las pruebas de suficiencia a realizar a los candidatos a ocupar estos puestos de trabajo, serán las necesarias según criterio de la Dirección.

## **Capítulo VII**

### **Retribuciones**

#### **Artículo 15. Salarios**

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base y plus ambulanciero desde el día 1 de Marzo al 31 de diciembre de 2017, el que para cada categoría profesional se detalla en la columna primera del anexo a este convenio.

Plus ambulanciero. Todos los trabajadores percibirán mensualmente un Plus en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

El salario será abonado por meses vencidos el último día hábil o a más tardar dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado. La empresa proporcionará junto con la nómina un resumen de los servicios realizados por cada trabajador durante el mes, el cual contendrá, número de cada servicio, hora de comienzo y hora finalización de cada uno de ellos, debiendo ir firmado y sellado por la empresa. Esta información se podrá facilitar en soporte informático.

El recibo de nómina se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo, o por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente entre la representación sindical y la empresa.

**Artículo 16. Revisión salarial**

Para los siguientes años de vigencia, la comisión negociadora del convenio, atendiendo a la situación económica de la empresa, la evolución de la productividad, incremento del IPC, etc. se reunirá en el primer trimestre del año para actualizar los salarios.

**Artículo 17. 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:

$(\text{Sueldo base} + \text{Plus ambulanciero}) \times 14 \times 1,772$

**Artículo 18. Horas extraordinarias**

Se establece como objetivo de empresa la eliminación de las horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo de 75% sobre el precio que resulta sobre la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa. El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula:

$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{plus convenio}) \times 14 \times 1,75 / \text{Jornada anual}$

La empresa procederá inicialmente a compensar las horas extraordinarias con descanso equivalente al valor de las horas extraordinarias. De resultar imposible se le abonará conforme a la fórmula anterior.

**Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias**

La empresa abonará a sus trabajadores una gratificación extraordinaria en el mes de junio, consistente en una mensualidad, de Salario Base y plus convenio y otra de la misma cuantía correspondiente a la gratificación de diciembre. La primera será satisfecha el 20 de junio y la segunda el día 15 de diciembre.

Estas gratificaciones serán prorrateadas por semestres naturales. La empresa podrá prorratear el abono de ambas pagas en las doce mensualidades naturales.

**Artículo 20. Gratificación por productividad.**

Se establece un plus de productividad consistente en el 15% bruto calculado sobre el total de los beneficios netos contable y teniendo en cuenta la compensación de pérdidas de años anteriores, cuando estos superen los 50.000 euros. La empresa que se aplicará de acuerdo con las reglas siguientes:

1.º El complemento de productividad se realizará en un único pago en el tercer trimestre siguiente al año de su devengo, una vez cerrada las cuentas anuales.

2.º El pago del complemento atenderá a criterios objetivos de mérito, teniendo en cuenta el tiempo y jornada trabajada.

Las condiciones de pérdida del plus se fijarán anualmente por la comisión paritaria del convenio.

**Artículo 21. Plus de transporte:**

Para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, se establece un plus de transporte, de carácter extra salarial, de 200 euros anuales, que podrán ser prorrateados en las 12 pagas mensuales, incluyendo el mes de vacaciones.

Cuando el trabajador utilice los vehículos de la empresa para realizar los desplazamientos de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, no se devengará este plus.

**Artículo 22. Dietas**

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extra-salarial, 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 fijan en las siguientes cuantías:

- Comida: 10 €
- Cena: 10 €
- Desayuno: 4,73 €

En cualquier caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directo.

**Artículo 23. 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 este convenio.

**Artículo 24. 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%.

**Capítulo VIII****Derechos varios****Artículo 25. Permisos y licencias**

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

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

b) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de cuatro días en caso de desplazamientos superiores a 300 KM y un día más a partir de 600 KM. Cuando este se produzca en sábado, domingo o festivo los trabajadores dispondrán de cuatro horas más durante la mañana del día siguiente al festivo.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

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

f) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir. Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez también para las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente. Licencias. Cuando existan trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, la empresa estará obligada 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. Complemento en caso de incapacidad temporal**

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará 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 de convenio y antigüedad establecida en el presente convenio. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará 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 su base de cotización:

- Los tres primeros días, y por una sola vez al año: 80%.
- Del día cuarto al sesenta, ambos inclusive, el 80%.

La empresa podrá realizar reconocimientos médicos complementarios a los del Sistema Público de Salud, realizado por personal facultativo adecuado.

La empresa abonará los gastos que ello originen. La negativa del trabajador a someterse a los reconocimientos médicos complementarios supondrá la pérdida de los complementos económicos establecidos en este artículo.

#### **Artículo 27. Póliza de seguros**

Para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 la empresa se obliga a la suscripción de una Póliza de Seguro, en un plazo no superior a 30 días desde la publicación del presente Convenio, que cubra la enfermedad profesional y los riesgos de accidente sea o no de trabajo, causado en cualquiera de las 24 horas del día garantizándose por tales circunstancias la percepción al trabajador o a sus derecho-habientes, de una indemnización a tanto alzado de 30.000 euros en caso de fallecimiento y de 30.000 euros en caso de Incapacidad Permanente Total. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez la indemnización ascenderá a la cantidad 33.000 euros.

En este sentido, el concepto de los diferentes tipos de invalidez es el siguiente:

- Incapacidad Permanente Total: Se entenderá por la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

- Incapacidad Permanente Absoluta: Se entenderá por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

- Gran invalidez: Se entenderá por Gran Invalidez la situación del trabajador que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En los casos de lesiones permanentes no invalidantes susceptibles de baremo se estará a lo regulado sobre esta materia.

La empresa entregara a los trabajadores una copia de la Póliza individualizada y nominal. Estas indemnizaciones estarán sujetas al incremento de IPC anual.

## **Capítulo IX**

### **Salud laboral**

#### **Artículo 28. Salud laboral**

Las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio manifiestan la obligación de cumplir lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la Seguridad y Salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

Ante la amplitud de las citadas disposiciones, se considera oportuno reseñar lo siguiente:

- La empresa deberá elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que se incluirá la Evaluación de Riesgos y la Planificación preventiva.

- Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención.

- Cuando algún trabajador aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el plazo más breve posible. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, requerirá a los representantes de los trabajadores y delegado/s de prevención para que supervise tal inexistencia y si éste no mostrase su conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante/s legal/es puedan utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un técnico o experto en Prevención de Riesgos Laborales para que dictamine sobre ello.

- Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente en cada momento. Participación y representación:

- El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se sumará al crédito que tienen como delegados de personal, y el número de horas que serán retribuidas, hasta 5 horas.

No obstante, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las funciones recogidas en el artículo 36.2 y 37.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

- Los Delegados de Prevención de la empresa han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, la empresa facilitará los medios para una adecuada formación.

- Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, compuesto por un representante de la empresa y otro por el delegado del personal elegido en base al art.62 de estatuto de los trabajadores.

- Los acuerdos dentro del Comité de Seguridad y Salud como los acordados por los delegados de prevención con la empresa tendrán carácter vinculante.

- Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

- El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

- El cambio de Mutua y la elección de la misma se consultara previamente a los representantes de los trabajadores.

#### Vigilancia de la Salud

- Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa al trabajador.

- La empresa viene obligada a facilitar a su personal, al menos una vez al año, reconocimiento médico específico para prevenir y comprobar su estado de salud, así como las correspondientes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio. Los resultados de estos reconocimientos le serán notificados al trabajador por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

- Se garantizara la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos, en los términos establecidos en la legislación vigente.

- Los reconocimientos médicos tendrán carácter personal y privado, por lo que la empresa no tendrá acceso a ellos.

- El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos los trabajadores, acorde con los riesgos a los que está expuesto, de acuerdo con la evaluación de riesgos, en la que se habrán detectado los riesgos específicamente de cada uno de los mismos en sus puestos de trabajo, en función de las diferentes tareas y funciones que estos realizan.

- Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

- Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que inviertan por revisión médica, deduciéndose ésta de su turno de trabajo sino se han realizado en este turno. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

- La empresa contará con un botiquín con local adecuado para realización de las curas de urgencia que sean necesarias, para lo cual tendrá los medios y equipos necesarios para solucionar las lesiones que se puedan provocar en función a los riesgos que estén expuestos los trabajadores.

Todos los centros de trabajo contarán con las condiciones adecuadas establecidas en el RD 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo y en el resto de disposiciones legales aplicables en la materia.

- Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas de visualización de datos, disfrutaran de un descanso propuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con los riesgos de dichos puestos de trabajo y las condiciones de cada trabajador.

En todo caso las medidas de Prevención de Riesgos Laborales adoptadas por la empresa afectada por el presente Convenio no reducirán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a los delegados de prevención.

#### **Artículo 29. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará al personal la ropa de trabajo precisa e idónea para la realización de su función, según diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de verano e invierno. Dicha ropa de trabajo será repuesta y ampliada en función de las necesidades, previa devolución de las prendas deterioradas. La empresa proporcionará los medios adecuados para facilitar el lavado y el secado de la ropa de trabajo en los mismos centros de trabajo.

Como mínimo se proveerá al trabajador de dos camisas (polos), dos pantalones, calzado adecuado a la actividad a desarrollar, un chaquetón o forro polar y un chaleco multibolsillos, toda ella será de alta visibilidad y reflectante.

La empresa proveerá del uniforme o vestuario de trabajo más adecuado a las trabajadoras durante el periodo de embarazo.

### **Capítulo X**

#### **Derechos, privación y contratación**

##### **Artículo 30. Derechos sindicales**

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tienen conferidas los representantes de los trabajadores, la empresa deberá poner en conocimiento de éstos los finiquitos que se produzca en la empresa. Con independencia de la firma del finiquito la empresa se obliga a abonar a los trabajadores que hayan finiquitado los incrementos que se deriven de la Negociación Colectiva.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán acumularse en un representante de los trabajadores o entre representantes del mismo sindicato al que pertenezcan. El carácter de estas horas sindicales será retribuido en la misma forma que si el trabajador estuviese realmente trabajando.

La empresa se obliga a entregar la Copia Básica de cada Contrato que se efectuó, a los representantes de los trabajadores.

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, 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.

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 31. Privación del permiso de conducir**

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

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

### **Artículo 32. Contratación**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y lo establecido en el Convenio Nacional, y en desarrollo del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y del 30.2 del Convenio Nacional.

Expresamente se identifican como causa de contratación temporal para obra o servicio de terminado las producidas por la adjudicación de nuevas contrataciones y por la duración de la misma. En tales casos, el trabajador al finalizar el contrato temporal vinculado a la contrata tendrá derecho a una indemnización por fin de contrato de 12 días por año de servicio.

En cuanto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el art. 12.4 b) del Estatuto de los Trabajadores, dadas las especiales circunstancias del servicio, ambas partes podrá pactar expresamente hasta dos interrupciones en su jornada diaria, con la finalidad de atender correctamente los servicios de transporte de enfermos.

## **Capítulo XI**

### **Suspensión y extinción de la relación Laboral**

#### **Artículo 33. 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 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 provincial o 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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial.

f) A un periodo de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la 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 trabajador 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 condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se solicita igualmente a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 30 días, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año. El trabajador tiene derecho a una excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor a de cinco años. Se iniciará al día siguiente de la solicitud la petición y finalizara el día anterior al del ingreso.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la que ostentaba en el

momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

#### **Artículo 34. Suspensión y extinción del contrato de trabajo**

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son los establecidos en la legislación vigente, así como por el acuerdo entre trabajadores y empresa. En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- . Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural.
- . Resto del personal: quince días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las causas y con los requisitos previstos en cada momento por la legislación vigente.

#### **Artículo 35. Jubilación**

Se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social y por el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, conforme a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores con la redacción dada por la Disposición Transitoria 15.<sup>a</sup> de la Ley 3/2012.

#### **Artículo 36. Subrogación de servicios**

Se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, así como a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de que la nueva empresa garantice por subrogación empresarial los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 37. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa**

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

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

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

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

En el caso del personal de movimiento del grupo profesional de control de explotación, 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.

### **Artículo 38. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Las partes firmantes, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo, la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en los trabajos de igual valor, la formación y promoción profesional, y un ambiente laboral exento de acoso sexual.

- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37. 4 del Real D. L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado.

Dichos planes de igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Etapas del PI:

Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico.

Fases de puesta en marcha: etapa de programación, de aplicación, devaluación y control.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos planes en cada empresa, la comisión de igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, e informará de ello a la comisión paritaria del convenio.

#### **Disposiciones adicionales**

**Primera.-** En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

**Segunda.-** Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aceptan:

1) El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

2) Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto, como ya se hace en el artículo 4 del texto del Convenio.

3) Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), así como los procedimientos establecidos para la Comisión paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio.

**Tercera.-** Acomodación de las nuevas tablas salariales.

Para la correcta correlación entre los salarios que hasta ahora venían percibiendo los trabajadores y las actuales tablas salariales se realizarán los siguientes cálculos.

1. Se ajustará a cada trabajador en función de su categoría y antigüedad los salarios pactados en el presente convenio, calculándose la retribución anual en función de estos salarios

2. Se calculará la retribución anual que cada trabajador venía disfrutando hasta la fecha.

**Cuarta.-** Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, la Legislación Laboral vigente y demás disposiciones de general aplicación.

**Quinta.-** En materia de solución de conflictos colectivos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional sobre resolución de conflictos laborales.

En consecuencia, ambas partes, en representación de la empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación de Murcia, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y específicamente las discrepancias

surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazas previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Por la Parte del Responsable de los Trabajadores, Abraham Martínez Orenes.—Por la Parte Empresarial, Pedro Simón Peñalver Campos.

TABLA SALARIAL SERVICIO DE AMBULANCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS S.L.U.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS AMBULANCIERO	TOTAL MES INCLUIDA P.P.EXTRAS
JEFE DE TRAFICO	900	84	1148
TTS CONDUCTOR	825	85	1061,67
TTS AYUDANTE-CONDUCTOR-CAMILLERO, CONDUCTOR SOCIO SANITARIO	726,19	92,73	955,41
JEFE DE TALLER	900	84	1148
AYUDANTE MECANICO	726	92,73	955,41
MECANICO	842,30	84,23	1080,95
CHASPITA	842,30	84,23	1080,95
PINTOR	842,30	84,23	1080,95
PERSONAL LIMPIEZA	726,19	84,23	945,49
MEDICO	1300	118,52	1654,94
ATS	1000	84,23	1264,94
DIRECTOR AREA	1000	84,23	1264,94
DIRECTOR	1000	84,23	1264,94
JEFE EQUIPO	842,30	84,23	1080,95
OFICIAL 1.º ADMVO	842,30	84,23	1080,95
AUX.ADMVO	772,74	77,25	991,66
TELEFONISTA	726,19	92,73	955,41