



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES
DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS
EN AMBULANCIA PARA BIZKAIA**

(Años 2003, 2004, 2005)

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ambito territorial y funcional*

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las empresas y sus trabajadores dedicados a la actividad del transporte sanitario de enfermos y accidentados dentro del Territorio Histórico de Bizkaia.

Artículo 2.—*Ambito personal*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo 3.—*Ambito temporal: vigencia y denuncia*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2003, y hasta no conseguir acuerdo expreso se mantendrá en vigor su contenido normativo, finalizando la vigencia de las tablas salariales el día 31 de diciembre de 2005.

Dicho convenio se considerará denunciado automáticamente tres meses antes de su finalización, dando comienzo la negociación treinta días después de haber sido entregado el anteproyecto del Convenio por la representación de los trabajadores.

Artículo 4.—*Condiciones más beneficiosas*

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio, como mínimas, serán respetadas aquellas que resulten más favorables, aplicándose por aquellas que tengan Convenio propio las mejoras establecidas por el actual, si considerándose éstas globalmente son superiores.

Artículo 5.—*Vinculación a la totalidad*

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

En el supuesto de que la Autoridad Administrativa pertinente haciendo uso de sus facultades, no homologará alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 6.—*Prelación de normas*

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Normativa Laboral vigente y en las demás disposiciones de general aplicación y más concretamente en lo dispuesto en el Real Decreto 1.561/1995, sobre regulación de Jornadas especiales de trabajo.

Artículo 7.—*Comisión paritaria*

De acuerdo con la legislación vigente se establece para el cumplimiento de las cuestiones acordadas en el presente convenio, una Comisión Paritaria formada por la representación de los trabajadores y de las Empresas, y que se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- Tres representantes de las Empresas.
- Tres representantes de los trabajadores.
- -Podrán formar parte de la misma asesores de las Empresas y de las centrales sindicales con representación de los trabajadores. con voz y sin voto.
- -Se reunirá siempre que sea requerida su intervención convocándola con una antelación mínima de ocho días.
- -Su domicilio social será: C/ Villa de Plencia, n.º 18, de Las Arenas, Getxo.
- -Se necesitará la asistencia de los dos tercios de cada parte para quedar constituida, y los acuerdos se tomarán por mayoría de dos tercios.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- -Interpretación del texto del Convenio y su aplicación práctica.
- -En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, en relación a la cuestión sometida a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador.
- -La persona u organismo encargada de la conciliación y/o mediación será designada por acuerdo de las partes.
- -Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el presente Convenio.

CAPITULO II

JORNADA Y PERMISOS

Artículo 8.—*Jornada laboral*

1. Personal de no movimiento: La jornada ordinaria de trabajo será de 1.816 horas anuales en 2003, 1.811 horas anuales en 2004, y 1.806 horas anuales en 2005.

2. A) La jornada para el personal de movimiento será de 160 horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo, distribuidas semanalmente, o 1.816 horas anuales en 2003, 1.811 horas anuales en 2004, y 1.806 horas anuales en 2005, más las horas de presencia que se pactan para el mismo período, según Calendario Laboral y la siguiente relación:

Durante el año 2003, cuarenta horas de presencia cuatrisesmanales, según Calendario Laboral.

Durante el año 2004, veinte horas de presencia cuatrisesmanales, según Calendario Laboral.

(La reducción de las horas de presencia descritas, se producirá durante los 6 primeros meses de cada año).

La jornada máxima diaria de trabajo efectivo más las de presencia, no superarán las horas establecidas en el Calendario Laboral (debiéndose finalizar siempre los servicios iniciados a cargo de horas de presencia o cuando éstas hallan finalizado, a cargo de horas extras estructurales).

La jornada diaria de trabajo efectivo más las de presencia, no podrán ser inferior a 6 horas diarias.

La Empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, estableciendo los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar el mantenimiento del servicio de cero a veinticuatro horas y los trescientos sesenta y cinco días del año.

Con carácter general habrá un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas salvo en las jornadas de guardia.

B) El descanso semanal de día y medio, se disfrutará de la siguiente manera, en ciclos cuatrisesmanales o según recoja el calendario laboral:

1.ª semana: Trabajar 1 día del fin de semana.

2.ª semana: Librar todo el fin de semana.

3.ª semana: Trabajar 1 día del fin de semana.

4.ª semana: Librar todo fin de semana.

Dichos períodos de trabajo tienen la consideración de máximos, otorgándose D.C. derivado de las necesidades operativas del servicio.

Asimismo, en un ciclo cuatrisesmanal no se podrán trabajar 2 domingos.

Únicamente para los casos excepcionales, en que haya que cubrir alguna baja o ausencia imprevista, se podrá recurrir al personal que le corresponda descansar el fin de semana; en tal caso, se seguirá un sistema de correturnos, teniendo derecho el trabajador al disfrute de descanso compensatorio dentro de los tres meses siguientes o en la fecha que se determine, mediante mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo coincidir más de un trabajador en el día elegido.

C) Los días festivos que hallan de ser librados y no puedan ser disfrutados por alguna baja o ausencia imprevista, se librarán en la fecha que se determine por la Empresa. En el caso de que por razones técnicas u organizativas no fuera posible el descanso compensatorio, se seguirán los mismos criterios que los dispuestos con el descanso semanal de fin de semana (el trabajador tiene la posibilidad de solicitar día libre no dificultando el normal funcionamiento de la empresa).

En el supuesto de que por razones técnicas u operativas se precisen más guardias de las pactadas en calendario para fiestas o fines de semana, se abonará al trabajador las horas trabajadas. En el caso de domingos o festivos, además se abonará al trabajador el correspondiente plus.

D) El tiempo dedicado a la comida será de una hora diaria, comprendida entre las 12:30 y las 16:00.

Artículo 9.—*Calendario laboral*

En las Empresas aparecerá expuesto en un lugar visible el calendario laboral anual y los horarios de trabajo (en horquilla) de todo el personal.

Artículo 10.—*Inicio y finalización de períodos de trabajo*

Todo el personal de las empresas afectados por el presente convenio, iniciarán y finalizarán los períodos de trabajo, desde las centrales de las empresas o desde los situados que éstas designen, dejando la ambulancia en las Centrales de las empresas o donde éstas designen. No considerándose consolidado ningún derecho adquirido derivado de haberse llevado al domicilio la ambulancia anteriormente a la firma del presente convenio, ni de llevársela en el futuro, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia.

Artículo 11.—*Horas de presencia*

Ambas partes acuerdan definir como supuestos concretos conceptuales como horas de presencia, fuera de la jornada laboral, las siguientes:

Se consideran horas de presencia:

— En cómputos cuatrisesmanales las horas de presencia pactadas cada año y siguientes a la jornada ordinaria (J.O.=160 horas cuatrisesmanales) tendrán la consideración de horas de presencia estableciéndose un precio pactado para cada una de ellas de:

Año 2003 = 6,23 euros.

Año 2004 = 6,54 euros.

Por las mencionadas características de este sector —por su actividad—, como se ha hecho referencia anteriormente, y al ser un servicio público que, precisa un servicio de cobertura, cuya finalidad radica en soportar la imprevisibilidad del servicio, lógicamente va a conllevar un número de horas de presencia, que no pueden tener consideración de tiempo trabajado efectivo y, por lo tanto, no son computables ni a efectos de jornada ordinaria ni de horas extraordinarias se acuerda fijar como precio a tales horas 6,23 euros para el año 2003 y 6,54 euros para el año 2004.

Artículo 12.—*Horas extraordinarias*

No se podrán realizar Horas Extraordinarias con carácter habitual. Las horas de trabajo que rebasen la jornada convenida en su distribución cuatrisesmanal (jornada ordinaria 160 h. y horas de presencia, las acordadas para cada año) tendrán la naturaleza de extraordinarias, abonándose a el mismo precio fijo para todas las categorías.

En caso de acuerdo entre la empresa y el trabajador (personal de no movimiento), se podrá compensar por descanso compensatorio en el plazo máximo de cuatro meses el número de horas extras realizadas.

Las partes firmantes de este convenio, concededoras del alto número de paro existente, acuerdan reducir y evitar la realización de horas extraordinarias habituales, siendo únicamente justificada su realización por razones exclusivas de tipo estructural: viajes, servicios urgentes, finalización de servicios u otra de estas características.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se tengan que realizar como consecuencia de finalizar traslados sanitarios iniciados, tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de necesidad, urgencia y prevención de la salud de los ciudadanos, habida cuenta de la actividad de las ambulancias y de servicio público del sector, siendo su retribución el valor correspondiente al importe fijo para todas las categorías, siguiente:

Año 2003; valor fijo: 6,50 euros.

Año 2004; valor fijo: 7,00 euros.

Año 2005; valor fijo: 7,50 euros.

Artículo 13.—Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al Salario Base pactado en el presente convenio, además de la antigüedad, a quien le corresponda. Las vacaciones serán disfrutadas por los trabajadores durante todo el año, organizándose a tal efecto los oportunos turnos, por preferencia en: antigüedad, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar así como los trabajadores que realicen una adopción internacional. Igualmente las empresas afectadas se comprometen a confeccionar un calendario de vacaciones.

Asimismo, a partir del año 2004, cuando éstas se disfruten fuera de la época estival, y siendo esto por quincenas, se verán incrementadas de la siguiente manera:

Año 2004—-1 día más, por una Quincena fuera de: may-jun-jul-ago-sep.

Año 2005—-1 día más, por Quincena fuera de: may-jun-jul-ago-sep-oct.

En los procesos de I.T. que se produzcan antes de la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones y dicha situación persista parcialmente durante el período que le corresponda su disfrute, se establece la posibilidad de disfrutar los días pendientes en las fechas que se acuerde con las Empresas, si hay acuerdo para cambiar el calendario.

Artículo 14.—Licencias y permisos

El trabajador, avisando con antelación y justificando adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: año 2003, 2 días naturales, año 2004, tres días naturales, año 2005, cuatro días naturales. En todos los casos con la posibilidad de incrementar el mismo número de días sin ser retribuidos (a cuenta del trabajador).

2. Fallecimiento de cónyuge: año 2003 dos días naturales, año 2004, tres días naturales, año 2005 cuatro días naturales. En todos los casos con la posibilidad de incrementar el mismo número de días sin ser retribuidos (a cuenta del trabajador).

3. Enfermedad grave, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: año 2003 y 2004, 2 días naturales, año 2005, 3 días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación de la misma.

En el caso de que exista una intervención quirúrgica y no se precise de hospitalización, justificando adecuadamente se tendrá derecho a un permiso retribuido correspondiente al día de la intervención.

4. Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, al menos uno de ellos será laborable, en caso de que no lo sea, se ampliará un día más. Sobre los permisos por Lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Matrimonio de hijos, hermanos o padres: año 2003 y 2004, un día natural, pudiéndose incrementar un día más sin ser retribuido (a cuenta del trabajador) si el matrimonio se celebra fuera de las provincias limítrofes de Bizkaia), año 2005, 1 día.

6. Matrimonio del trabajador: 15 días naturales a elegir fecha entre el trabajador y la empresa.

7. Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

En los casos 1, 2 y 4 del presente artículo, podrán ampliarse los plazos anteriormente consignados hasta un máximo de dos días más cuando el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia.

Todo trabajador que acredite mediante el correspondiente Certificado de Convivencia, ser pareja de hecho, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas, siempre que se justifiquen:

1. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: año 2003, 2 días naturales, año 2004, tres días naturales, año 2005, cuatro días naturales. En todos los casos con la posibilidad de incrementar el mismo número de días sin ser retribuidos (a cuenta del trabajador).

2. Fallecimiento de pareja de hecho: año 2003, dos días naturales, año 2004, tres días naturales, año 2005, cuatro días naturales. En todos los casos con la posibilidad de incrementar el mismo número de días sin ser retribuidos (a cuenta del trabajador).

3. Enfermedad grave, debidamente justificada, de parientes de la pareja de hecho hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: año 2003 y 2004, 2 días naturales, año 2005, 3 días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación de la misma.

En el caso de que exista una intervención quirúrgica y no se precise de hospitalización, justificando adecuadamente se tendrá derecho a un permiso retribuido correspondiente al día de la intervención.

4. Alumbramiento de pareja de hecho: 3 días naturales, al menos uno de ellos será laborable, en caso de que no lo sea, se ampliará un día más. Sobre los permisos por Lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos 1, 2 y 4 del presente artículo, podrán ampliarse los plazos anteriormente consignados hasta un máximo de dos días más cuando el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia.

Artículo 15.—Prestación del servicio por conductor. Servicios con ayudante. Tareas

Dadas las características del Sector, se establece, según las peticiones de la Administración de este servicio público:

Los conductores tienen la doble tarea de conducir los vehículos de la Empresa y realizar tareas de ayudante-camillero y aún realizar estas últimas en servicios o periodos que le fueren solicitados por los Empresarios con ayuda de otro conductor.

Se obtiene la categoría de conductor de ambulancias por el reconocimiento experto y mediante carné que le acredite con los conocimientos técnico-sanitarios para la atención y seguimiento del paciente y en la conducción de urgencia.

Esta categoría aceptará toda formación y reciclaje sanitario que exija la Administración de la Salud, para aumentar la calidad del transporte de enfermos, siempre que los gastos no corran a cargo del trabajador y no tenga merma o disminución de su salario.

Artículo 16.—Ayudante

El ayudante tendrá las tareas propias del camillero, y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente.

Los ayudantes-camilleros con carné de conducir suficiente podrán y deberán ser experimentados para conductor de ambulancia. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 70% de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes, teniendo acceso a la formación técnico-sanitaria.

Esta categoría aceptará toda formación y reciclaje sanitario que exija la Administración de la Salud, para aumentar la calidad del transporte de enfermos, siempre que los gastos no corran a cargo del trabajador y no tenga merma o disminución de su salario.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES, COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES

Artículo 17.—Salario base

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada una de las categorías establecidas en las tablas salariales del anexo.

Año 2003; Incremento: 13,4%.

Año 2004; Incremento: 12,7%.

Año 2005; Incremento: 12,1%.

Artículo 18.—Plus de antigüedad

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

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

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

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

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

Artículo 19.—Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente se incrementarán en un 5% sobre el salario base de la categoría diurna en 2003, en un 10% sobre el salario base de la categoría diurna en 2004, y en un 15% sobre el salario base de la categoría diurna en 2005. A la firma del presente convenio desaparecerán de las Tablas del convenio todas las retribuciones nocturnas, aplicándose las Tablas diurnas con su incremento porcentual de plus nocturnidad a todo el personal afectado.

Artículo 20.—Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias: julio y diciembre.

Dichas pagas tendrán un importe equivalente al salario base además de la antigüedad a quien le corresponda. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Se abonará una tercera paga extraordinaria, dicha paga tendrá un importe equivalente al salario base además de la antigüedad a quien le corresponda. Esta gratificación será concedida en proporción al tiempo trabajado y prorrateada mensualmente.

Artículo 21.—Festividades

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24 y 25 de diciembre, 31 de diciembre, 1 de enero y los días de Jueves y Viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario el 25% del salario base diario.

Todo el personal incluido en este convenio que trabaje, en jornada media o total el resto de las fiestas (10 anuales) y domingos percibirán, a partir de la firma del presente convenio, con carácter extraordinario, un plus equivalente a:

Año 2003: 6 euros.

Año 2004: 12 euros.

Año 2005: 18 euros.

Artículo 22.—Dietas

A) Dieta de desayuno: Se abonará cuando el viaje o servicio se inicie a las 06:00 horas de la mañana o antes. También se abonará cuando se regrese después de las 06:00 horas de la mañana.

B) Dieta de comida: Se abonará cuando el trabajador, por causa de un servicio, no pueda comer dentro de las horas establecidas.

C) Dieta de cena: Se abonará cuando el trabajador por causa de un servicio no pueda cenar o regrese después de las 24:00 horas.

D) Dieta de pernoctación: Se abonará cuando el trabajador por causa de un servicio tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

Las dietas tendrán el valor que se indica a continuación a partir de la firma del presente convenio:

	2003 (euros)	2004 (euros)	2005 (euros)
Desayuno	2,6	2,7	2,8
Comida	8,8	9,2	9,6
Cena	8,8	9,2	9,6
Pernotación	10,5	11,0	11,5

En todo caso la Empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

En caso de salida al extranjero, dichas dietas se incrementarían en un 25%.

Artículo 23.—Revisión salarial

En el año 2003, 2004 y en el 2005, no existe revisión salarial.

Artículo 24.—Demora en el pago de salarios

No devengarán intereses las demoras en los pagos de salarios, ni serán considerados incumplimiento contractual, por parte de la empresa, siempre que el pago se produzca dentro del mes siguiente al devengado. Si no se pudiera realizar el pago dentro del mes siguiente al obligado, se devengarán unos intereses del 10% anual desde la fecha de devengo.

Artículo 25.—Subrogación de servicios

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que tenían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

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

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.

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

3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de 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 siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

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

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

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

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

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

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

l) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos: Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio). Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados. Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan. Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo. Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación. Original o fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

En lo que pueda mejorar el presente texto se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del «Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia» —Estatal—.

Artículo 26.— Contratación

Las Empresas que tengan obligación notificarán a la representación legal de los trabajadores en la Empresa los contratos realizados de obra o servicios, los eventuales, los de interinidad, y los de aprendizaje y prácticas.

Ambas partes ponen énfasis en que el objeto de estas modalidades de contratos tienen como fin la creación de nuevos puestos de trabajo y el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo, al tiempo que se persigue facilitar la reinserción de los jóvenes trabajadores y la vuelta de trabajadores desempleados a puestos de trabajo generados por el proceso productivo. Por lo tanto habrán de circunscribirse estrictamente las novedades contractuales a las circunstancias legales requeridas.

Artículo 27.— Contratación eventual

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (de acuerdo con la nueva redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio) podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

Entendiendo que se puede utilizar esta modalidad de contratación cuando concurren las siguientes causas:

1) Atender trabajo imprevisto en el programa de producción habitual, por exceso de demanda, que se produce como consecuencia del incremento de servicios de accidentados, de diálisis, de rehabilitación, de radioterapia, laborales, oncológicos, traslados interprovinciales, ingresos, emergencias, consultas, altas, etc.

2) En períodos estivales*, por el fuerte incremento de compañías de asistencia internacionales y servicios de desplazados.

3) En período invernal*, por el fuerte incremento de patologías cardio-respiratorias.

El trabajador contratado bajo esta modalidad, desarrollará sus servicios en cualquiera de las actividades descritas en los apartados 1, 2 y 3 del presente artículo, pudiendo simultanear su actividad en cualquiera de los servicios descritos.

* Acordando como período estival desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre.

* Acordando como período invernal desde el 1 de octubre hasta 31 de marzo.

Artículo 28.—Estabilidad de empleo

Las partes firmantes de este convenio, concededoras del grado de inestabilidad en el empleo existente en el sector del transporte sanitario, acuerdan que las empresas, afectadas del presente convenio, tengan una plantilla indefinida correspondiente a los siguientes porcentajes:

Año	2003	2004	2005
Porcentaje	82%	84%	85%

Para calcular dicho porcentaje se tendrá en cuenta el siguiente parámetro:
Media de plantilla de trabajadores netos año anterior.

$$\text{Trabajador neto} = \frac{\text{Días trabajados (total plantilla)}}{365}$$

CAPITULO IV

ATENCIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS

Artículo 29.—Incapacidad laboral transitoria

Las Empresas abonarán durante el período de incapacidad laboral transitoria, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social Entidad Gestora y el salario base además de la antigüedad a quien le corresponda, en las siguientes condiciones:

- En accidentes de trabajo, desde el primer día.
- Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- En caso de enfermedad común, a partir del vigésimo día.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente, el trabajador que la viniere disfrutando, se dedicara a cualquier actividad, no percibirá remuneración alguna, e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, todo ello sin perjuicio de la obligación de devolver lo indebidamente percibido.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 30.—Retirada de carnet de conducir

En el caso de que a un trabajador le fuese retirado el carnet de conducir por un período no superior a tres meses y siempre que no haya existido delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de igual o inferior categoría al que venía ocupando y se le abonará durante dicho período el salario base que venía percibiendo. En todo caso, durante los primeros treinta días de la retirada del carnet, el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones reglamentarias. Si la retirada fuese superior a tres meses se le podrá conceder la excedencia prevista en el artículo 89 de la ordenanza laboral de transporte.

Artículo 31.—Contrato relevo por jubilación

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan la utilización de los instrumentos legales que existen en la actualidad y en el futuro, para facilitar por un lado la jubilación anticipada de los trabajadores y a la vez contribuir a mejorar la situación generalizada de desempleo existente sin ningún tipo de discriminación, fomentando las empresas el contrato de relevo con personas desempleadas por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador, que reduce su jornada de trabajo por acogerse a la jubilación parcial a partir de los 60 años.

Artículo 32.—Póliza de seguro y de responsabilidad civil

Las Empresas mantendrán en vigor y/o suscribirán una póliza antes de treinta días a partir de la firma del convenio con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía mínima de:

Año 2003 (euros)	Año 2004 (euros)	Año 2005 (euros)
---------------------	---------------------	---------------------

Gran invalidez	14.000	16.000	18.000
Muerte accidental	14.000	16.000...	18.000

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

Las primas que se generen en función de las citadas pólizas serán a cargo de la empresa, siendo exclusivamente responsable la entidad aseguradora del pago del capital asegurado sobre la póliza concertada y que los trabajadores conocen, eximiendo a la empresa de toda responsabilidad.

Artículo 33.—Plan estratégico de formación

Ante la necesidad de dotar a todo el personal móvil de las empresas con una serie de competencias formativas y profesionales en el área sanitaria, que exigirá la futura normativa del Transporte Sanitario, y con la finalidad de ofrecer un mejor servicio de atención a los clientes en situaciones de urgencia/emergencia médica, las empresas han puesto en marcha en 1997, un plan de formación que abarca en principio un período de tres años y que deberá continuar en el futuro.

El objetivo general de los planes de formación es capacitar a los participantes con los conocimientos teóricos y con las habilidades prácticas que les permitan la valoración, la estabilización básica y el traslado seguro de pacientes que hayan sufrido una urgencia/ emergencia sanitaria, hasta disponer de cuidado médico cualificado.

Son los objetivos específicos del plan:

- Establecer y mantener la vía aérea abierta.
- Proveer adecuada ventilación pulmonar.
- Realizar la resucitación cardiopulmonar básica.
- Realizar la valoración primaria y secundaria.
- Controlar hemorragias accesibles.
- Tratar el shock.
- Tratar los casos de envenenamiento.
- Curar y vendar heridas.
- Inmovilizar y colocar férulas para fracturas y luxaciones.
- Ayudar en un parto.
- Cuidar de un recién nacido incluido prematuros.
- Hacer frente al stress psicológico de los pacientes, de los familiares, de los colegas y de uno mismo.
- Comunicarse adecuadamente tanto de forma verbal como de forma escrita ante una urgencia / emergencia.
- Conducir tanto de forma defensiva como de urgencia.
- Mantener y utilizar adecuadamente el equipo.
- Aplicar las técnicas adecuadas para desencarcelar a una víctima.
- Evitar o hacer frente a los posibles problemas médico-legales.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 34.—Seguridad e higiene

La representación de los trabajadores junto con la dirección de las Empresas reconocen la importancia que tiene la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales. Por ello consideran necesario establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo en la medida que sea posible.

En cuantas materias afecten a la Prevención de riesgos laborales de acorde a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 35.—Reconocimiento médico

Las Empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, previa petición expresa de la representación legal de los trabajadores, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado. El citado reconocimiento se efectuará dentro de la jornada laboral.

Esta revisión constará al menos de:

1. Una exploración general:
 - Análisis de orina.
 - Revisión arterial.

- Revisión pulmonar.
 - Revisión de columna vertebral.
 - Revisión oftalmológica.
 - Revisión del oído.
 - Vacuna de la Hepatitis B.
2. Un electrocardiograma.

Artículo 36.—Ropa de trabajo

Las Empresas proporcionarán a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, siendo obligatorio su uso. En caso de deterioro, la empresa hará entrega de prendas nuevas al recibo de las deterioradas.

Todos los trabajadores que cesen por cualquier causa de prestar servicios en la empresa, estarán obligados a devolver la ropa de trabajo. En caso de incumplimiento de esta obligación, se podrá descontar al trabajador de su liquidación el importe de las prendas no entregadas, sin perjuicio de la reserva de acciones que pueda ejercitar la Empresa, por el uso indebido de las mismas, en caso de no ser entregadas.

CAPITULO VI

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 37.—Acumulación de horas sindicales

En las Empresas firmantes del presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores o en el representante del sindicato al que pertenezcan dichos delegados.

El crédito horario se deberá solicitar a las empresas con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Artículo 38.—Otros derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de más legislación vigente.

CAPITULO VII

TABLA SALARIAL

Artículo 39.—Tabla salarial 2003

	Euros
<i>Personal de Administración</i>	
Licenciad@ Economista	1.203,24
Diplomad@	1.062,86
Oficial 1.ª Administrativo	1.024,30
Oficial 2.ª Administrativo	852,30
Auxiliar Administrativo	822,21
<i>Personal Facultativo (movimiento)</i>	
Director@ médico	1.253,77
Licenciad@ médico	1.203,24
ATS/DUE	1.062,86
<i>Personal operativo</i>	
Jefe Coordinación	1.334,15
Coordinador	1.155,58
Telefonista-Auxiliar Administrativo	822,21
<i>Personal de movimiento</i>	
Jefe de Tráfico	1.334,15
Jefe de equipo	1.155,58
Conductor	994,42
Ayudante	770,07
<i>Personal de limpieza</i>	
Limpiador@	620,62

Para todo el personal de movimiento

Hora de presencia (valor / hora) 6,23

Se establece un plazo máximo de seis meses, para el efectivo pago de la presente tabla salarial y de los atrasos devengados.

Artículo 40.— Tabla salarial 2004

	Euros
<i>Personal de Administración</i>	
Licenciad@ Economista	1.356,05
Diplomad@	1.197,85

	Euros
Oficial 1^a Administrativo	1.154,38
Oficial 2 ^a Administrativo	960,55
Auxiliar Administrativo	926,63

Personal Facultativo (movimiento)

Director@ médico	1.413,00
Licenciad@ médico	1.356,05
ATS/DUE	1.197,85

Personal operativo

Jefe Coordinación	1.503,59
Coordinador	1.302,34
Telefonista-Auxiliar Administrativo	926,63

Personal de movimiento

Jefe de Tráfico	1.503,59
Jefe de equipo	1.302,34
Conductor	1.120,71
Ayudante	867,86

Personal de limpieza

Limpiador@	699,43
------------	--------

Para todo el personal de movimiento

Hora de presencia (valor / hora) 6,54

Se establece un plazo máximo de seis meses, para el efectivo pago de la presente tabla salarial y de los atrasos devengados.

Artículo 41.— Tabla salarial 2005

	Euros
<i>Personal de Administración</i>	
Licenciad@ Economista	1.520,14
Diplomad@	1.342,79
Oficial 1 ^a Administrativo	1.294,06
Oficial 2 ^a Administrativo	1.076,77
Auxiliar Administrativo	1.038,75

Personal Facultativo (movimiento)

Director@ médico	1.583,98
Licenciad@ médico	1.520,14
ATS/DUE	1.342,79

Personal operativo

Jefe Coordinación	1.685,52
Coordinador	1.459,92
Telefonista-Auxiliar Administrativo	1.038,75

Personal de movimiento

Jefe de Tráfico	1.685,52
Jefe de equipo	1.459,92
Conductor	1.256,31
Ayudante	972,88

Personal de limpieza

Limpiador@	784,07
------------	--------

Se establece un plazo máximo de seis meses, para el efectivo pago de la presente tabla salarial y de los atrasos devengados.

(III-217)