

instrumentos de pesaje de funcionamiento no automático, en sus fases de verificación después de reparación o modificación y de verificación periódica.

Esta designación será provisional, supeditada a la obtención, antes del 31 de diciembre de 2008, del certificado de acreditación en los procedimientos de verificación solicitados emitido por la Entidad Nacional de Acreditación en base al documento PE-ENAC-OC/01 y sus sucesivas modificaciones, a tenor de lo dispuesto por la disposición transitoria única de la Directriz. Una vez cumplida esta condición, la designación será definitiva, hasta los cinco años de la presente Resolución.

Segundo.– Dicho organismo está compuesto, en lo que a la actividad relacionada con esta Resolución se refiere, por un Responsable Técnico, un Responsable de la Delegación, un Técnico y un Ayudante.

Tercero.– El organismo deberá mantener de forma continuada la acreditación y demás requisitos que han servido de base para la presente resolución, informando a la Dirección General de Industria de cualquier modificación que se produzca en el plazo de una semana.

El incumplimiento de lo indicado en este apartado por parte de la entidad designada podrá dar lugar, previa audiencia del interesado, a la cancelación de la presente designación mediante la oportuna resolución de revocación.

Cuarto.– La competencia para efectuar la inspección, intervención y control de las actuaciones realizadas por el organismo designado corresponde a la Dirección General de Industria, ya sea directamente, o bien a través de los órganos periféricos competentes.

Quinto.– Durante el primer trimestre de cada año el organismo presentará ante la Dirección General de Industria una memoria de las actuaciones realizadas durante el año anterior y las incidencias producidas.

Sexto.– En su actuación como organismo autorizado de verificación metrológica la entidad deberá atenerse en todo momento a lo dispuesto por la Orden de 27 de abril de 1999 del Ministerio de Fomento, la Orden de 4 de octubre de 1999 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, para la ejecución de la Orden de Fomento, de 27 de abril de 1999 sobre instrumentos de pesaje de funcionamiento no automático, así como a lo que disponga esta Dirección General de Industria.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la notificación de la misma ante la Ilma. Sra. Viceconsejera de Economía, de conformidad con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Valladolid, 26 de marzo de 2008.

*El Director General
de Industria,
Fdo.: CARLOS MARTÍN TOBALINA*

RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo para empresas y trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con el código 7800325.

Visto el texto del Convenio Colectivo para empresas y trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 13 de febrero de 2008, de una parte, por las Asociación ALECA, y de otra las centrales sindicales UGT, CC.OO. y FETICO, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios

Colectivos, artículos 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General.

ACUERDA

Primero.– Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.– Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 28 de marzo de 2008.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

SECCIÓN 1.ª

Ámbito

Artículo 1.– Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores y empresas dedicadas al transporte sanitario que tengan sus centros de trabajo en Castilla y León.

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

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

Artículo 2.– Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito Autonómico y afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

SECCIÓN 2.ª

Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión

Artículo 3.– Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 01-01-2007 y finalizará su vigencia el 31-12-2010.

Artículo 4.– Denuncia del Convenio.

El presente Convenio a su finalización queda automáticamente denunciado.

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

SECCIÓN 3.ª

*Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad**Artículo 5.– Prelación de normas.*

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

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

Artículo 6.– Compensación y absorción.

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

Artículo 7.– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 8.– Garantía personal.

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

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

SECCIÓN 4.ª

*Subrogación**Artículo 9.– Subrogación del contrato con la Administración.*

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando 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, 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 64 años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.
- 6.– No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos en su empresa, así como aquéllos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de éstos, medianamente 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.

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

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).
- Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.
- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesio-

nal, 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.

SECCIÓN 5.^a Comisión Paritaria

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

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

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los sindicatos y seis de los empresarios, y de un secretario que se designará en cada reunión elegido de entre los miembros de la Comisión Paritaria.

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

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

La Comisión Paritaria, se reunirá al menos dos veces al año, (mayo y noviembre), a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

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

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

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

Artículo 11.- Cláusula de descuelgue.

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

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

- 1.º- Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.
- 2.º- Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.
- 3.º- Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- 4.º- Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Castilla y León», notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 12.- Salario base.

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

Artículo 13.- Revisión salarial para el año 2007, 2008, 2009, 2010.

El porcentaje de subida salarial para todos los conceptos económicos para cada uno de los años de vigencia de este Convenio será el siguiente:

Para el año 2007: 2,7% Para todas las provincias de la Comunidad.

Para el año 2008: A partir del día 1 de julio para las provincias de Ávila, León, Salamanca y Valladolid el IPC real del año 2007 más un 7%. A partir del día 1 de agosto para las provincias de Palencia, Segovia y Zamora el IPC real del año 2007 más un 7%. A partir del día 1 de octubre la provincia de Soria el IPC real del año 2007 más un 7%. A partir del día 1 de diciembre la provincia de Burgos el IPC real del año 2007 más un 7%.

Para el año 2009: A partir del día 1 de julio para las provincias de Ávila, León, Salamanca y Valladolid el IPC real del año 2008 más un 8%. A partir del día 1 de agosto para las provincias de Palencia, Segovia y Zamora el IPC real del año 2008 más un 8%. A partir del día 1 de octubre la provincia de Soria el IPC real del año 2008 más un 8%. A partir del día 1 de diciembre la provincia de Burgos el IPC real del año 2008 más un 8%.

Para el año 2010: A partir del día 1 de julio para las provincias de Ávila, León, Salamanca y Valladolid el IPC real del año 2009 más un 9%. A partir del día 1 de agosto para las provincias de Palencia, Segovia y Zamora el IPC real del año 2009 más un 9%. A partir del día 1 de octubre la provincia de Soria el IPC real del año 2009 más un 9%. A partir del día 1 de diciembre la provincia de Burgos el IPC real del año 2009 más un 9%.

Además de los incrementos ya citados, se acuerda que en el mes de diciembre de 2010 a los trabajadores afectados en sus percepciones económicas por las distintas fechas de revisión salarial acordadas, se les abonará una paga única no consolidable contra un fondo del 1,5% de la masa salarial del conjunto de las empresas del sector que tienen relación contractual con la Junta de Castilla y León, en concepto de compensación por la minoración de sus percepciones derivada de las mencionadas distintas fechas de revisión salarial y equivalente a dicha minoración.

Se entiende por IPC real el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado.

Artículo 14.- Antigüedad.

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

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

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

Artículo 15.- Horas de presencia.

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 21 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{plus ambulanciero} + \text{Antigüedad}) \times 14}{1.810 \text{ horas}}$$

Artículo 16.- Horas extraordinarias.

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

Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 18.- Dietas.

Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías:

Concepto	Cuantía en Euros
Comida	12
Cena	12
Pernocta y desayuno	22
Suma de los tres conceptos	6

No se pagarán bebidas alcohólicas.

El concepto de dieta se abonará al trabajador siempre que no pueda realizar la comida entre las 13:00 y las 16:00 horas, y para el caso de la cena entre las 20:00 horas y las 23:30 horas.

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

Artículo 19.- Plus de ambulanciero.

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las delegaciones de la salud del estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, así como las condiciones especiales de penosidad y peligrosidad del servicio se establece un plus al ambulanciero que se especifica en la tabla del Anexo I para el año 2007.

Para los años de vigencia de este Convenio se incrementará según lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.

Artículo 20.- Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las 22:00 horas y las 6:00 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%.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 21.- Jornada laboral.

A) *Jornada laboral ordinaria.*

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.810 horas/año de trabajo efectivo, que se computará en ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo, más cuarenta horas de presencia en el mismo período.

Se establecerá un control efectivo de entrada y salida de los trabajadores, donde quede reflejada la jornada efectuada por cada trabajador.

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

Tiempo de presencia: Es aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

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

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

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

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

Dadas las características especiales del sector, los trabajadores podrán prestar indistintamente su trabajo tanto en el servicio programado como en el urgente, sin que el cambio pueda considerarse una modificación sustancial de las condiciones laborales, siempre y cuando esté recogido previamente en el calendario laboral o se avise con, al menos, 96 horas de antelación.

B) *Dispositivo de Localización.*

Las empresas podrán ofertar a los trabajadores que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

- 1.- Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las 00:00 a las 24:00 horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
- 2.- La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio

alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

- 3.- No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
- 4.- El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.
- 5.- El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.
- 6.- La prestación por parte de un trabajador del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.
- 7.- Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, plus ambulanciero y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 26,44 euros al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización. Para los años de vigencia del convenio se incrementará según lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.
- 8.- La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

C) Jornada especial de trabajo Servicios de Emergencias.

Se crea una jornada especial para trabajadores que realicen su trabajo en vehículos adscritos al servicio de Emergencias de la Junta de Castilla y León (u otros similares que se realicen en empresas que no trabajen en dicho servicio de la Junta de Castilla y León) de forma presencial. Esta jornada tiene una características especiales al no ser toda de trabajo efectivo, pero si de presencia física en la base que proporcione o bien el servicio de Emergencias o bien la empresa. La jornada será de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo 1 día de trabajo y 3 de descanso salvo pacto en contrario. Para ello cada puesto de trabajo contará con cuatro trabajadores adscritos para poderlo desempeñar.

Esta jornada de trabajo será remunerada con un plus anual de 1.440 € distribuidos en 12 pagas, quedarán incluidas en este plus las horas que sobrepasan la jornada normal, las dietas y la nocturnidad.

D) Plus de disponibilidad.

Se entiende por plus de disponibilidad aquel por el que los trabajadores de las empresas con la categoría de conductores y ayudantes, están a disposición de éstas para ampliar su jornada normal, tanto lo que se refiere a la jornada efectiva, como en tiempo de presencia, durante 40 horas mensuales. Este tiempo de disponibilidad se aplicará a satisfacer las necesidades estructurales o de fuerza mayor en la prestación de los servicios de las empresas.

La adscripción a este plus será voluntaria de modo que aquellos trabajadores o empresas que no deseen acogerse al mismo lo deberán comunicar por escrito a la otra parte, entendiéndose que dicha comunicación causará efecto al vencimiento del período de 6 meses durante el cual están adscritos a este plus en ese momento.

El importe del plus se fija para el año 2007 en:

Conductor	287 € mensuales.
Ayudante	249 € mensuales.
Camillero	234 € mensuales.

Para los años de vigencia del convenio se incrementará según lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio.

En caso de prestación efectiva de servicios en la empresa durante una fracción inferior a un mes, se aplicará la parte proporcional a los días que efectivamente preste servicio.

E) Descanso semanal.

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo y festivo. Los domingos y festivos serán rotativos para todo el personal del mismo servicio, salvo acuerdos particulares que no generen perjuicios a terceros.

Artículo 22.- Festividades navideñas.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 30 euros diarios para los años de vigencia.

Artículo 23.- Festividad de Semana Santa y Fiestas Locales.

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves, Viernes Santo y las dos fiestas locales de cada localidad percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 30 euros diarios para los años de vigencia.

Artículo 24.- Vacaciones.

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

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten del período estival (1 de junio a 30 de septiembre). Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

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

Artículo 25.- Asignación de servicios.

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

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

Artículo 26.- Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

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

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

Artículo 27.- Movilidad funcional.

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

CAPÍTULO IV

Del personal

Artículo 28.- Categorías profesionales.

Las clasificaciones y funciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

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

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

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

Camillero: Es el empleado contratado para realizar las tareas junto con el conductor de atención al paciente desde la llegada de la ambulancia al centro de recogida sea este un domicilio, un hospital o cualquier lugar donde se encuentre y la asistencia, inmovilización, traslado al vehículo, asistencia en el viaje y entrega al lugar de destino, sea cual sea este. Es el encargado de realizar la revisión de la célula sanitaria, la reposición de material de la misma, la limpieza, la renovación y colocación de la lencería y los trabajos relacionados para el correcto funcionamiento del servicio en las materias antes relacionadas. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así como introducir los datos en la aplicación que la empresa tenga a tal efecto.

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

CAPÍTULO V

Derechos varios

Artículo 29.- Permisos y licencias.

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, o parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente. Quedan incluidos en estos días los contemplados en el E.T.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, dentro del estado español.
- c) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y se incrementará un día por cada 300 Km., excepto para fuera de la península, cuando haya que utilizar barco o avión que se computará por desplazamiento y no por Km., siendo por tanto un día para la ida y otro para la vuelta.
En el caso de nacimiento de hijo, los días anteriormente señalados serán independientes al derecho al permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.
En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día para la renovación del carnet de conducir.
- f) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que establezca la empresa.
- g) En caso de fallecimiento de padres, hijos y cónyuge o pareja de hecho, 5 días naturales.
- h) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- i) Tres días de libre disposición para el trabajador por cada año de vigencia del Convenio.
- j)

Artículo 30.- Seguro colectivo de accidentes.

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

	Cuantía (€)
Incapacidad permanente total o absoluta:	40.000 €
Gran invalidez:	40.000 €
Muerte accidente:	40.000 €

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador y/o viuda o viudo, descendientes o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes.

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

Artículo 31.– Incapacidad temporal.

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

- a) En accidente de trabajo, desde el primer día.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día, excepto en la primera baja bianual que será a partir del primer día.

Artículo 32.– Cambio de turno.

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

Artículo 33.– Premio de fidelidad/vinculación.

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, cause baja salvo despido entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, tendrán derecho a disfrutar por este concepto los siguientes meses de vacaciones retribuidas según salario real, calculándose éste sobre la media de los tres últimos meses trabajados.

- a) *Sesenta años*: 4 mensualidades.
- b) *Sesenta y uno años*: 4 mensualidades.
- c) *Sesenta y dos años*: 3 mensualidades.
- d) *Sesenta y tres años*: 2 mensualidades.
- e) *Sesenta y cuatro años*: 2 mensualidades.

En el supuesto de que por cualquier motivo no se disfrutase dicho premio antes del cese, se abonará el mismo junto a la correspondiente liquidación final.

Artículo 34.– Jubilación, Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se reconocen dos clases de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

A. Jubilación forzosa.

Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B. Jubilación anticipada.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio de 1985.

C. Jubilación parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, 5 años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de

jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

- a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 35.– Acumulación de horas sindicales.

En las empresas del Sector afectadas por este convenio se podrán acumular las horas sindicales en un representante de los trabajadores.

Artículo 36.– Privación del permiso de conducir.

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

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

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

Artículo 37.– Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Artículo 38.– Uniformidad.

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

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

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones*Artículo 39.- Régimen disciplinario.*

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

Serán faltas leves las siguientes:

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

Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.
2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa al cumplimiento de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.
9. La desconsideración o mal trato con el enfermo y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.
10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o la utilización de materiales propios de la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.
4. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.

5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un trimestre.
6. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Sanciones:

- | | |
|------------------------|---|
| Por faltas leves: | Amonestación por escrito. |
| Por faltas graves: | Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días. |
| Por faltas muy graves: | Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días. |

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40.- Cláusula adicional.

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

DISPOSICIONES FINALES

Contratación.

Expresamente se recoge en este Convenio la obligatoriedad que tienen las empresas de hacer un uso adecuado de los diferentes tipos de contratos de trabajo que permite la legislación vigente.

CONTRATO EVENTUAL.- Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1, apartado s) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses, en un período de dieciocho meses. La indemnización por conclusión del presente contrato será de ocho días de salario por año trabajado.

CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.- Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CONTRATO DE RELEVO.- Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.- El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado al sector.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector del transporte sanitario.

El contrato para la formación podrá celebrarse con trabajadores que hayan cumplido 16 años y sean menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

Igualmente se podrá celebrar contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

Minusválidos o Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten formación y experiencia necesarias en el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral. Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuela taller, casas de oficios y talleres de empleo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Tablas salariales Convenio Colectivo de Trabajo para trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en Castilla y León

	Tablas 2006			Tablas 2007			Tablas 2008 *		
	Salario	Plus	Total	Salario	Plus	Total	Salario	Plus	Total
Conductor	798,60	106,75	905,35	820,16	109,63	929,79	912,02	121,91	1.033,93
Ayudante Camillero	695,87	90,46	786,33	714,66	92,90	807,56	794,70	103,31	898,01
Camillero	654,12	83,52	737,64	671,78	85,78	757,56	747,02	95,38	842,40
Jefe taller	845,17	84,50	929,67	867,99	86,78	954,77	965,20	96,50	1.061,71
Mecánico	789,15	78,92	868,07	810,46	81,05	891,51	901,23	90,13	991,36
Ayudante mecánico	695,87	69,58	765,45	714,66	71,46	786,12	794,70	79,46	874,16
Chapista	758,51	75,86	834,37	778,99	77,91	856,90	866,24	86,63	952,87
Pintor	758,51	75,86	834,37	778,99	77,91	856,90	866,24	86,63	952,87
Jefe de Equipo	807,23	80,72	887,95	829,03	82,90	911,92	921,88	92,18	1.014,06
Jefe de Tráfico	883,77	88,36	972,13	907,63	90,75	998,38	1.009,29	100,91	1.110,20
Oficial Administrativo	862,90	86,29	949,19	886,20	88,62	974,82	985,45	98,55	1.084,00
Auxiliar Administrativo	730,70	73,07	803,77	750,43	75,04	825,47	834,48	83,45	917,92
Telefonista	737,64	73,74	811,38	757,56	75,73	833,29	842,40	84,21	926,62
Director de Área	1.323,79	132,37	1.456,16	1.359,53	135,94	1.495,48	1.511,80	151,17	1.662,97
Médico	1.447,42	144,74	1.592,16	1.486,50	148,65	1.635,15	1.652,99	165,30	1.818,28
Due	1.085,57	108,53	1.194,10	1.114,88	111,46	1.226,34	1.239,75	123,94	1.363,69

* A partir del 1 de julio para las provincias de Ávila, León, Salamanca y Valladolid.

A partir del 1 de Agosto para las provincias de Palencia, Segovia y Zamora.

A partir del 1 de Octubre la provincia de Soria.

A partir del 1 de Diciembre para la provincia de Burgos.

Plus de Emergencias	1440 €/año (120€/mes x 12 meses)
Plus de Localización	30,05 €/día
Festivos	30 €

Dietas	
Comida	12
Cena	12
Pernoceta y desayuno	22
Total	46