

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ambuibérica, Sociedad Limitada” (código número 28100771012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ambuibérica, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de diciembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en los artículos 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de junio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE SANITARIO  
PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “AMBUIBÉRICA,  
SOCIEDAD LIMITADA”, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

Serían partes firmantes del presente Convenio de empresa, la Dirección de la empresa “Ambuibérica, Sociedad Limitada” de la parte patronal, y el delegado del sindicato, UGT de Madrid, y ambas partes se reconocerían como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes.

**Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.***—Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales del centro de trabajo de Ambuibérica, dedicados al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos en la Comunidad de Madrid, aun cuando la sede central de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial.

**Art. 2. *Ámbito personal.***—Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de la empresa Ambuibérica incluida en su ámbito funcional, cualquiera que sea su categoría, 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.

**Art. 3. *Vigencia.***—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2015. Las condiciones económicas recogidas en el mismo, se aplicarán desde el 1 de enero de 2015, a excepción de aquellas que expresamente se diga otra cosa.

La vigencia del presente Convenio será de tres años y comprende desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, sustituyendo así al anterior convenio.

**Art. 4. *Denuncia del convenio.***—El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, quedando automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, sin perjuicio de los límites temporales establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 5. *Prelación de normas.***—Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso en aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

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

**Art. 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 aquellas que se pacten en desarrollo de este Convenio de empresa.

**Art. 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 en 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 vigente en el resto de sus artículos.

**Art. 8. *Derechos adquiridos y garantía personal.***—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, 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 perjuicio de las modificaciones que sobre tales condiciones puedan operar de conformidad con lo previsto y establecido en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

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

**Art. 9. *Subrogación.***—Se acuerda, que al ser una materia reservada al estatal deberá tener un contenido idéntico al establecido en el artículo 27 del Convenio estatal.

**Art. 10. *Comisión Paritaria.***—Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio.

Estará compuesta por 2, uno de ellos representantes de los trabajadores y uno de la empresa, nombrándose un secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión.

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 por lo menos cada tres meses, 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 trabajadores, así como la mitad más uno de los vocales representantes de la empresa.

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 concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualesquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses.

Cuando la Comisión mixta no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir al organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Madrid.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- 1.<sup>a</sup> La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
- 2.<sup>a</sup> Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados estos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.
- 3.<sup>a</sup> Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.
- 4.<sup>a</sup> La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma.
- 5.<sup>a</sup> Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.
- 6.<sup>a</sup> Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos, en la sede de la empresa "Ambuibérica, Sociedad Limitada" en Madrid.

Art. 11. *Cláusula de descuelgue, y modificación sustancial de condiciones de trabajo.*—Se regirá por la normativa laboral vigente en cada momento.

Art. 12. *Condiciones generales de ingreso del personal.*—En el centro de trabajo, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo general y los modos de contratación previstos en la ley.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Art. 13. *Período de prueba.*—Así, todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Personal administrativo y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

### Capítulo III

#### Retribuciones

Art. 14. *Salario base.*—El salario base para las distintas categorías encuadradas en los distintos grupos profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el Anexo I para el año 2015 aplicándose en cada caso durante el período definido en dicho anexo.

Art. 15. *Cláusula de revisión salarial para el 2016, 2017.*—En el mes de enero se procederá a reunir la comisión paritaria con la finalidad de revisar las cuentas del año anterior y considerar si es posible la revisión del IPC.

Art. 16. *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 ET, percibirán 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 20 años o más de servicios ininterrumpidos: el 20 por 100.

Art. 17. *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 presente Convenio, estas 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:

$$(\text{Sueldo base} + \text{P. Convenio} \times 14/1.800 \text{ horas})$$

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán al precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula referida en el artículo anterior pudiendo ser compensadas con descanso equivalente.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad se abonarán a todo el personal, las cuantías se fijarán tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más el Plus Convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose este siempre en días naturales. No obstante a lo anteriormente dado la situación de crisis en nuestro país y adquiriendo compromisos y esfuerzos así como haciendo un ejercicio de responsabilidades alcanzamos el siguiente acuerdo para asegurar la viabilidad de las empresas del sector de ambulancias, por ello y durante la vigencia del convenio, la paga del mes de marzo a percibir en cada año referido se percibirá en un 3 por 100 de su valor.

Art. 20. *Dietas.*—Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

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

Se considerarán solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo dentro del horario de comidas (13 h a 17 h) y cenas (20 h a 24 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de media hora ininterrumpi-

da, si esta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

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

Se incluye también en este caso los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

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

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

Art. 21. *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 un incremento sobre el salario base que le correspondiera, por cada hora de trabajo en dicho horario, de un 10 por 100 pudiendo compensarse por tiempo de descanso. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.

Art. 22. *Plus transporte.*—Los trabajadores percibirán por este concepto las cantidades que figuran en el anexo.

Art. 23. *Plus Convenio.*—Los/las trabajadores/as percibirán por este concepto las cantidades que figuran en el anexo del presente convenio para cada uno de los años.

## Capítulo IV

### *Jornada laboral y vacaciones*

Art. 24. *Jornada laboral ordinaria:*

A) Jornada laboral:

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

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo.

Se podrán realizar un máximo de 720 horas de presencia en cómputo anual, no pudiéndose realizar más de 3 diarias salvo pacto entre empresa y trabajador, a efectos de abono de las horas de presencia se liquidarán las efectuadas en cada mes natural con la nómina del mes siguiente.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentra 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 aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa 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 estos el trabajador descansará las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias y de presencia podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente.

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.

Se establece un período del 20 por 100 anual de distribución irregular de la jornada. Estos turnos serán rotativos o fijos.

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. Solo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados 24 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. 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. Con carácter excepcional dos veces al año podrán realizarse 7 días seguidos.
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, este 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 este, de su jornada laboral semanal.
7. Como compensación a la disponibilidad de 24 horas, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, plus convenio y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, lo establecido en el anexo.

Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

#### B) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanal pudiendo ser o no consecutivos. Los fines de semana y festivos serán rotativos para todo el personal en función de cada base. No obstante se respetarán los acuerdos o pactos que existan en las empresas en esta materia. Las empresas asegurarán el disfrute de los 14 festivos anuales a todo el personal, ya sea el día festivo u otro en compensación, a disfrutar de mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo coincidir este descanso con el descanso semanal o vacaciones.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador será voluntario para el trabajador y se retribuirán con el salario correspondiente al día, en caso de

que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente y siempre de acuerdo con este.

Art. 25. *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 que para este concepto establece el anexo del presente convenio para cada uno de los años o en caso de no trabajar la totalidad de la jornada, la parte proporcional que corresponda.

Art. 26. *Festividad de Semana Santa.*—Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad que para este concepto establece el anexo del presente convenio para cada uno de los años o en caso de no trabajar la totalidad de la jornada, la parte proporcional que corresponda.

Art. 27. *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 el Plus Convenio.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, debiendo ser conocidos por cada trabajador con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su turno de vacaciones salvo petición expresa del trabajador con menor antelación, las vacaciones en dos períodos, a fin de que todos los trabajadores al menos disfruten de una quincena en período estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convenga a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Se entiende por período estival desde el 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, salvo pacto contrario con la RLT en la empresa.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal ni se tendrán en cuanto a efectos de vacaciones cualquiera de los catorce festivos que coincidan con este período. Estos días podrán ser compensados en fechas anteriores o posteriores en descansos, no obligatoriamente alargando el período vacacional.

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos. Aun habiendo finalizado el año natural así como cualquier período de suspensión por accidente de trabajo, intervención quirúrgica o hospitalización por cualquier causa. cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET (supuestos de parto y/o paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho proyecto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones anuales no son compensables económicamente y su disfrute caducará el último día de cada año natural, a excepción de las bajas motivadas por embarazo o por la suspensión del contrato por maternidad o cualesquiera de las causas enunciadas en el párrafo anterior.

Art. 28. *Asignación de servicios.*—Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar un turno seguido en servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, un turno diurno con exclusión de algún servicio urgente y siempre de manera excepcional.

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

Art. 29. *Cuadro de horarios y calendario laboral.*—Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios serán como mínimo mensuales y se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá 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 la empresa.

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

Art. 30. *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 transitoria, incapacidad temporal, 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 V

### *Clasificación del personal*

Art. 31. *Grupos profesionales y categorías.*—Se rigen por lo establecido en el Convenio estatal de aplicación.

Art. 32. *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.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta en el territorio español, cuando el desplazamiento sea fuera del territorio español el máximo de días a disfrutar será de 6.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica aún cuando la intervención no requiera hospitalización pero si reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta en el territorio español, cuando el desplazamiento sea fuera del territorio español el máximo de días a disfrutar será de 6. Los días de permiso por intervención quirúrgica u hospitalización podrán disfrutarse en un plazo máximo de 7 días desde que se produce el hecho causante y mientras dure la hospitalización.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Dos días de libre disposición para el trabajador, por el disfrute de estos días no tendrá que presentarse justificante alguno.
- i) El tiempo necesario a las trabajadoras embarazadas para la asistencia a cursos de preparación del parto sin dolor.

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

Cada día que se refiere dicho artículo es equiparable a una jornada laboral de 8 horas.

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos no retribuidos, en los términos que se pacte en cada empresa.

Art. 33. *Seguro colectivo de accidentes.*—La empresa que a la entrada en vigor del convenio no hubiera suscrito un seguro colectivo de accidentes deberá suscribirlo en los 30 días siguientes a la publicación del convenio con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

- Gran invalidez: 30.000 euros.
- Muerte accidente: 30.000 euros.

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

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

Art. 34. *Seguro de responsabilidad civil.*—La empresa que no disponga de él a la entrada en vigor del convenio, se compromete a formalizar un seguro de responsabilidad civil, que cubra el ejercicio de la actividad.

Art. 35. *Incapacidad.*—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 y el Plus Convenio en las siguientes situaciones del trabajador:

- En accidente de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- 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 tercer día.
- En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100 por 100 de las cantidades reseñadas desde el primer día.

En todos los casos de IT de los trabajadores, se efectuará el descuento correspondiente, al abonar las pagas extraordinarias.

Art. 36. *Salud y prevención de riesgos laborales.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en el centro de trabajo y establecimientos de la empresa del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de “Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales” y los diversos Reglamentos que la desarrollan. Del mismo modo, los trabajadores estarán obligados a cumplir con las obligaciones dispuestas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Del carácter voluntario de las pruebas solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Queda prohibido llevar a cabo las tareas propias de conducción y de técnico de emergencias sanitarias bajo los efectos de las drogas y/o el alcohol. Del mismo modo, queda prohibida la ingesta de cualquier tipo de estas sustancias durante la jornada de trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones en materia de seguridad y salud laboral por parte de los trabajadores, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

- Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.
- De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

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

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

Será de obligación por parte empresarial la vigilancia de la salud de los trabajadores/as con reconocimientos médicos eficaces dentro de la jornada de trabajo y teniendo en cuenta los riesgos que alberga el sector deberán ser específicos, tomando como prevención la

vacunación en los casos que se considere necesarios o sea solicitado por el Comité de Prevención de Riesgos Laborales de cada empresa. El trabajador que solicite la realización del reconocimiento médico estará obligado a realizarlo dentro de su jornada de trabajo cuando sea determinado por la empresa.

Art. 37. *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, siempre que se cumplan los períodos de descanso marcados en este convenio.

Art. 38. *Jubilación anticipada a tiempo parcial.*—Se rige por la normativa laboral.

## Capítulo VII

### *Derechos sindicales*

Art. 39. *Derechos de representación del personal y sindicales.*—Se establecen con carácter general los siguientes:

La empresa del sector respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

La empresa, a aquellos Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de la empresa, tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la Asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del Orden del Día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 56, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, derecho a:

- a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquella empresa que revista la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuan-

tos documentos se den a conocer a los socios. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de las mismas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, reducciones de jornada, traslados de toda o parte de la instalación empresarial, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de la empresa. En función de la materia que se trate: Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral. Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos. En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

- b) Ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias: El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales. La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de la empresa. La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega. Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a estas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de la empresa, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada. A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, la empresa descontará en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente. Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída. La Dirección de la empresa entregará copia del listado de transferencia a la representación del Sindicato.

- a) Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal: Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Si la sanción por supues-

tas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical. Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento. Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa.

Se establece un período mínimo de preaviso del crédito sindical de 24 horas.

Art. 40. *Privación del permiso de conducir.*—Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 8 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 concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- b) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- c) 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 8 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carné, el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria para el tiempo que dure la misma.

Art. 41. *Multas y sanciones.*—Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, esta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, dando copia al trabajador interesado.

Art. 42. *Uniformidad.*—La empresa facilitará al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario, contará con los elementos reflectantes de seguridad vial exigidos por la legislación incluyendo estos reflectantes en el polo de verano o en su caso facilitando un chaleco con dichos elementos.

El uniforme, será repuesto y ampliado anualmente, facilitando las prendas acordadas en el comité de seguridad y salud. El resto de la uniformidad se sustituirá previa entrega de la prenda deteriorada, siendo obligatoria su utilización por parte del trabajador.

## Capítulo VIII

*Faltas y sanciones*

Art. 43. *Régimen disciplinario.*—Se rige por el Convenio Estatal.

## TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE
MÉDICO	2.327,40	20,11	84,88
ATS	1.818,59	20,11	84,88
DIRECTOR DE ÁREA	2.139,36	20,11	84,88
DIRECTOR	2.347,11	20,11	84,88
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.505,47	20,11	84,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.319,57	20,11	84,88
OPERADOR DE RECURSOS	1.381,00	20,11	84,88
TELEFONISTA	1.329,29	20,11	84,88
TTS CONDUCTOR	1.449,43	20,11	84,88
TTS AYUDANTE-COND.-CAMILLA	1.297,27	20,11	84,88
TTS CAMILLERO	1.235,00	20,11	84,88
JEFE DE EQUIPO	1.427,16	20,11	84,88
JEFE DE TRÁFICO	1.534,79	20,11	84,88
JEFE DE TALLER	1.480,51	20,11	84,88
MECÁNICO	1.401,78	20,11	84,88
AYUDANTE MECÁNICO	1.270,55	20,11	84,88
CHAPISTA	1.358,68	20,11	84,88
PINTOR	1.358,68	20,11	84,88

## DIETAS AÑO 2015

COMIDA	13,24
CENA	13,24
PERNOCTACIÓN Y DESAYUNO	18,01
DIETA COMPLETA	49,13

## OTROS CONCEPTOS

PLUS LOCALIZACIÓN	39,96 €/DÍA
FESTIVIDADES NAVIDAD Y S. SANTA	34,97 €/DÍA
ANTIGÜEDAD	SE CONGELA A 1/01/2015

## GRATIFICACIONES FIDELIDAD/VINCULACION A LA EMPRESA

CON 10 AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA	6,29 POR PAGA
CON 15 AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA	20,03 POR PAGA
CON 20 AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA	23,46 POR PAGA
CON 25 AÑOS O MAS DE SERVICIO EN LA EMPRESA	27,46 POR PAGA

(03/22.805/15)

