

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2016, 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 “Servicios Auxiliares Sanitarios de Urgencias, Sociedad Limitada” (código número 28101512012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Servicios Auxiliares Sanitarios de Urgencias, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de julio de 2016, 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 el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 13 de octubre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS AUXILIARES SANITARIOS DE URGENCIAS, S.L.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 85 apartado 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre son partes firmantes de este convenio, la Dirección en representación de la empresa y el delegado de personal (UGT) en representación de los trabajadores, habiéndose reconocido ambas partes legitimación inicial, plena y decisoria para concluir entre ellas esta negociación con valor de convenio colectivo de eficacia general en la empresa.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*—Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa Servicios Sanitarios Auxiliares de Urgencias, S.L.

No será de aplicación, por lo tanto, a los supuestos de exclusión establecidos en el artículo 1 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores ni a las relaciones laborales de carácter especial establecidas en su artículo 2.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores en sus centros de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Vigencia temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, con independencia de su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La vigencia inicial de este convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2020.

Art. 4. *Denuncia y prórroga de convenio.*—El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad Laboral, dentro del último trimestre del año en que finalice la vigencia del convenio o cualquiera de sus prórrogas anuales.

Una vez realizada la denuncia del convenio, el plazo máximo para el inicio de las negociaciones será de treinta días.

Sin perjuicio de que, en situaciones de bloqueo de negociación las partes puedan acudir a los sistemas autónomos de solución de conflictos del ámbito de la Comunidad de Madrid, el convenio finalizada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas seguirá en vigor en todos sus contenidos en tanto en cuanto no sea sustituido por otro.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas globales contenidas en este convenio podrán ser compensadas y absorbidas por las vigentes en el ámbito de la empresa que sean superiores a las pactadas en el mismo.

Art. 6. *Derechos adquiridos y garantía personal.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole establecidas en pactos, cláusulas o por práctica empresarial a nivel individual y que consideradas globalmente y en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores en relación con las que se establecen en este convenio subsistirán como garantía personal de quienes vienen disfrutando de las mismas, sin perjuicio de las modificaciones futuras que sobre ellas pueda operarse de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Art. 8. *Inaplicación de convenio colectivo.*—Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos legalmente previstos, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar este convenio colectivo se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en el ámbito funcional y personal las condiciones de trabajo de convenio a las que hace referencia el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Gestión del convenio colectivo

Art. 9. *Comisión Paritaria.*—De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 85 apartado 3, párrafo e), del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del convenio han acordado constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia de lo pactado y mediación, conciliación y arbitraje de las materias que se determinan en este texto convencional.

1. Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por dos vocales, uno de ellos el delegado de personal en representación de los trabajadores y el otro, el designado por la Dirección de la empresa en su representación.

2. Funciones:

- Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- A instancia de cualquiera de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y mediar y/o arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello con respecto a cualquier materia relativa a las condiciones de trabajo aplicables en la empresa.
- Intervenir en caso de desacuerdo en los períodos de consulta sobre inaplicación de condiciones del convenio de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuantas otras funciones se le atribuyan a las Comisiones paritarias de los convenios colectivos por la legislación laboral vigente.

3. Domicilio: El domicilio de la Comisión Paritaria del convenio se fija en el domicilio social de la empresa.

4. Procedimiento: Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al o la proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión por decisión mayoritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de diez días hábiles, salvo en aquellos trámites donde la intervención de la comisión tenga establecido un plazo de actuación inferior.

En cada una de sus sesiones la Comisión podrá designar un secretario/a que será el responsable de la redacción del acta y/o de los informes que correspondan, pudiendo estar asistida cada una de las partes por asesor o asesores designados por las mismas que actuarán en la Comisión con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente. Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes. En caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma no fuera posible alcanzar un acuerdo, si la mayoría de las partes de la Comisión así lo determinasen podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

En materia de inaplicación de convenio colectivo en los términos previstos en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a los plazos legales establecidos, debiendo resolver la Comisión en el plazo de siete días a contar desde que le fuesen planteadas las discrepancias. En caso de no aceptarse la solución propuesta por la Comisión

se acudirá a los procedimientos establecidos en los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales vigentes en el ámbito de la Comunidad de Madrid de carácter interprofesional.

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.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria o de forma análoga que quede constancia fehaciente, con una antelación mínima de quince días antes de la celebración de la reunión ordinaria. Si en la primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurran la mitad más uno de cada representación.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial, si se tratase de acuerdo que afecte a los artículos del mismo.

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

Art. 10. *Adhesión a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.*—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

Capítulo III

Ingreso, período de prueba y contratación

Art. 11. *Condiciones generales de ingreso del personal.*—En la empresa, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen por ampliación de los servicios, por libre contratación de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo y los modos de contratación previstos en la ley, a salvo de lo previsto en caso de subrogación empresarial.

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 a las que se remite este convenio, 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. 12. *Período de prueba.*—Todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado período de prueba, que deberá constar específicamente en el contrato de trabajo, 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.

Art. 13. *Modalidades de contratación.*—En cuanto a las especificaciones de la utilización de los distintos tipos de contrato de trabajo previstos en la legislación vigente, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad de Madrid vigente o norma de igual ámbito o superior que la sustituya.

Art. 14. *Subrogación.*—En materia de subrogación se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad de Madrid vigente o norma de igual ámbito o superior que la sustituya.

Capítulo III

Organización del trabajo. Clasificación profesional

Art. 15. *Dirección y control de la actividad laboral.*—1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc....
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

Art. 16. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su encuadramiento profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Art. 17. *Grupos profesionales y categorías.*—En cuanto a las normas aplicables a la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad de Madrid vigente o norma de igual ámbito o superior que la sustituya.

Art. 18. *Movilidad funcional.*—En materia de movilidad funcional se estará a las reglas generales establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de aquellos trabajadores que, como consecuencia de algún tipo de enfermedad, cuenten con un informe médico suficiente que acredite la imposibilidad de prestar servicios en su puesto de trabajo habitual de acuerdo a la evaluación de riesgos realizada del mismo, la empresa podrá acoplarlo a otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud modificando los términos de su movilidad funcional.

El cambio de puesto que será comunicado a la representación legal de los trabajadores no conllevará durante los primeros seis meses cambio de categoría profesional, ni salario base ni complementos salariales sino únicamente de funciones. Si transcurridos esos seis meses, su salud no permitiera el retorno a su categoría de origen sus condiciones de categoría, salario base y complementos se adaptarán a los del nuevo puesto de trabajo.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 19. *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 las sucesivas anualidades de convenio aplicándose en cada caso durante el período definido en dicho anexo.

Art. 20. *Incremento salarial para los años 2017-2020.*—En el mes de enero de cada una de las anualidades de vigencia del convenio colectivo se procederá a incrementar los salarios del año anterior en un 0,50 % con el carácter de incremento “a cuenta”.

Sin perjuicio de ello, la comisión negociadora del convenio colectivo revisadas las cuentas de la empresa del año anterior y los criterios existentes a nivel general y de sector sobre el incremento salarial, podrá considerar y establecer en su caso un incremento salarial superior al establecido en el párrafo anterior en cada una de las anualidades.

Igualmente podrá establecer para cada uno de los ejercicios cláusula de revisión salarial y el concreto funcionamiento de la misma.

Art. 21. *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:

— (Salario anual en salario base, pagas extraordinarias y plus convenio/1.800 horas).

Art. 22. *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. 23. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonarán a todo el personal en la cuantía que corresponda al salario base del presente Convenio, más la antigüedad, más el Plus Convenio. Dichas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente, salvo que se hubiese acordado el prorrateo de una de ellas o de ambas en el salario mensual.

Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose este siempre en días naturales.

Igualmente, los trabajadores percibirán en el mes de marzo de cada año en concepto de paga extraordinaria un importe igual al 10 % del salario mensual, más antigüedad y el plus convenio. El devengo de esta paga se realizará por años naturales, esto es, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Art. 24. *Complemento “ad personam”.*—Los trabajadores de alta en plantilla a la firma del convenio percibirán a partir del mes de enero de 2017 un “complemento ad personam” a título personal y como condición más beneficiosa que se liquidará a partir de dicha fecha en doce mensualidades.

El importe que, a cada uno corresponda, será el resultado de la diferencia anual dividida por doce entre el importe percibido por paga de marzo en el ejercicio de 2016 y el que resultará para el próximo ejercicio de aplicar el último párrafo del artículo anterior.

Art. 25. *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 ininterrumpida, 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. 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 del ámbito de la Comunidad de Madrid, 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. 26. *Retribución específica del trabajo nocturno.*—El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 apartados 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 anual, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.

Art. 27. *Plus transporte.*—Los trabajadores percibirán en concepto de plus transporte la cantidad de 3,25 euros por día efectivo de trabajo, sin que, en consecuencia, corresponda el abono de tal concepto en los días correspondientes a vacaciones retribuidas o licencias.

No corresponderá el abono del plus transporte en concepto de suplido cuando el trabajador se desplace hasta su domicilio al finalizar la jornada laboral con el vehículo de empresa.

El importe del plus transporte se incrementará cada una de las anualidades con los mismos criterios que los fijados para el salario base en el artículo 20.

Art. 28. *Plus convenio.*—Los/las trabajadores/as percibirán por este concepto la cantidad de 23,10 euros mensuales y en las pagas extraordinarias fijadas de acuerdo a los criterios del artículo 24 de este convenio. El importe fijado corresponde a un trabajador a jornada completa, por lo que en caso de relación laboral a tiempo parcial se liquidará de forma proporcional.

El importe del plus convenio se incrementará cada una de las anualidades con los mismos criterios que los fijados para el salario base en el artículo 20.

Art. 29. *Recibo y liquidación del salario mensual.*—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores el recibo individual del pago del salario, siempre que el mismo se abone mediante transferencia bancaria al trabajador/a podrá entregarse por medios telemáticos.

Para que tal medio sustituya a la entrega el/la trabajador/a deberá disponer de acceso a los medios telemáticos puestos a su disposición por la empresa y el modelo contendrá con claridad y precisión tanto los conceptos e importes que se abonan como las deducciones que sobre los mismos se practican.

El comprobante del abono del salario emitido por la entidad bancaria sustituirá la firma del duplicado del recibo de salario por parte del trabajador.

El abono de las retribuciones se realizará de forma mensual y periódica antes del día quinto del mes siguiente al que corresponda la liquidación.

Capítulo V

Jornada laboral, vacaciones y licencias retribuidas

Art. 30. *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.

La empresa está facultada 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.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 34 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá distribuir de manera irregular un máximo a lo largo del año de un veinte por 100 de la jornada anual de trabajo, de acuerdo a los criterios establecidos en la legislación laboral vigente.

Dispositivo de localización.

La empresa podrá 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: La empresa podrá 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 hasta la fecha en esta materia. Se asegurará 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 compensarán de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 31. *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. 32. *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. 33. *Vacaciones anuales.*—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base, la antigüedad, el Plus Convenio y el complemento “ad personam”.

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 convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Se entiende por período estival desde el quince de junio al quince de septiembre ambos inclusive, salvo pacto contrario con la representación legal de los trabajadores 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, de tal manera que no será obligatorio prolongar en más días el período vacacional.

Las vacaciones anuales no son compensables económicamente y su disfrute caducará el último día de cada año natural, a excepción de las causas enunciadas en la legislación laboral vigente y de acuerdo a lo dispuesto en esta.

Art. 34. *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. 35. *Cuadro de horarios y calendario laboral.*—Los cuadros de horarios de los trabajadores con la 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 sexto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descan-

ses 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.

La empresa de común acuerdo con los trabajadores programará dentro del calendario laboral anual dos días de libres disposición, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo.

Art. 36. *Cambio de turnos.*—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. 37. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, 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 aun 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) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Las horas necesarias a los conductores para el examen de renovación del permiso de conducir, siempre que coincida con el horario de trabajo programado.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Estas licencias serán de aplicación cuando no mediando matrimonio la relación sea de pareja de hecho, constituida de acuerdo a la legislación que fuese aplicable en su constitución que deberá en todo caso acreditarse.

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 acuerde entre empresa y trabajador.

Capítulo VI

Beneficios sociales

Art. 38. *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.

Art. 39. *Complemento empresarial en suspensión de contrato por 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, la antigüedad, el plus convenio y el complemento “ad personam” en las siguientes situaciones del trabajador:

- a) En accidente de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica e ingreso en un centro hospitalario, a partir de la fecha de la intervención o del ingreso hospitalario si fue anterior.
- c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

En todos los casos, si para el cálculo del complemento mensual se tomase la base reguladora con inclusión de la prorrata de pagas extras, los días abonados se descontarán del importe de las pagas para evitar el doble pago de la paga extraordinaria.

Art. 40. *Seguro colectivo de accidentes.*—La empresa, mientras esté vigente la relación laboral, tendrá suscrito una póliza de seguro colectivo de accidentes en el que incluya al trabajador en activo con una entidad aseguradora reconocida, que garantice una cuantía individual para la cobertura de las siguientes contingencias originadas por un accidente de trabajo:

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

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador y/o viuda o viudo, descendientes o ascendientes 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. 41. *Seguro de responsabilidad civil.*—La empresa se compromete a mantener en vigor durante la vigencia del convenio un seguro de responsabilidad civil, que cubra el ejercicio de la actividad.

Art. 41 bis. *Jubilación.*—En relación a la jubilación se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente al tiempo de producirse la misma en cualquiera de sus modalidades y lo establecido en el convenio colectivo sectorial de la Comunidad de Madrid o de ámbito superior al mismo que lo sustituya.

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 42. *Principios generales sobre política de prevención de riesgos laborales (PRL) y salud laboral en la empresa.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos y su normativa de desarrollo reglamentario. Del mismo modo, los trabajadores estarán obligados a cumplir con las obligaciones dispuestas en el artículo 29 de la citada norma.

Para cumplir con lo dispuesto en el apartado anterior:

- a) 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.
- b) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa tendrá implantado y revisará periódicamente un plan de evaluación 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.

- c) 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 asesoramiento 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.
- d) 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 de su utilización, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.
- e) 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.
- f) 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.

Art. 43. *Representación específica de los trabajadores en materia de PRL.*—La participación de los trabajadores se canalizará a través de sus representantes y de los Delegados de Prevención como representación especializada.

A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo a los criterios legales.

La representación legal de los trabajadores en la empresa y el/los Delegado/s de Prevención tendrán información periódica 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.

Art. 44. *Vigilancia de la salud. Colectivos con riesgos específicos.*—La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo (tal como establece el artículo 22 de la citada Ley 31/1995), a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada esta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores o los designados en materia de prevención, los supuestos en los que la realización de 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 riesgo para él 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.

El trabajador que solicite o al que corresponda por lo dispuesto en los párrafos anteriores la realización del reconocimiento médico estará obligado a realizarlo dentro de su jornada de trabajo cuando sea determinado por la empresa.

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.

Riesgos específicos para la trabajadora en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural: Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Art. 45. *Derechos de representación del personal y sindicales.*—Se establecen con carácter general los siguientes:

45.1. Derecho a la libre sindicación y ejercicio de derechos sindicales: 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.

45.2. Participación de los representantes de los trabajadores en mesas negociadoras de convenio colectivo: 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.

45.3. Descuento de la cuota sindical: 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.

45.4. Asambleas de trabajadores: 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, que hayan indicado los promotores de la misma, siempre que con ca-

rácter 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 veinticuatro 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 reúne 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.

45.5. Trabajadores con cargo de responsabilidad sindical: 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.

45.6. Competencias y facultades de la representación legal de los trabajadores: El Comité de empresa o el Delegado o delegados de personal tendrán los derechos de información, consulta y competencias establecidas en la legislación laboral vigente.

45.7. Garantías sindicales de la representación legal de los trabajadores: Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal ni Delegado Sindical 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 supuestas 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, salvo en el caso de aquellas situaciones que por razones de urgencia o citas de administraciones laborales o judiciales no resulte posible.

Capítulo IX

Régimen de faltas y sanciones

Art. 46. *Régimen disciplinario.*—En cuanto a las normas aplicables al régimen disciplinario de aplicación en la empresa se estará a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad de Madrid vigente o norma de igual ámbito o superior que la sustituya.

Art. 47. *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 el complemento “ad personam”, y siempre que no concurren 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 veinticuatro 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. 48. *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.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. *Tratamiento de los premios de antigüedad a partir de la firma de convenio.*—A partir de la entrada en vigor del convenio, no se aplicarán al importe que cada trabajador perciba como premio de antigüedad los incrementos salariales que puedan fijarse por las partes.

Igualmente el/la trabajador/a tendrá derecho al premio de antigüedad que corresponda al último tramo en el que se encuentren, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

Dicho tramo se percibirá en el momento que se cumpla el mismo, sin que, a partir de esa fecha, se generen nuevos derechos en esta materia.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2016

(EN EUROS)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE
Médico/a	2.327,40	23,10	3,25 /día
ATS	1.818,59	23,10	3,25 /día
Director/a de Area	2.139,36	23,10	3,25 /día
Director/a	2.347,11	23,10	3,25 /día
Oficial 1º administrativo	1.505,47	23,10	3,25 /día
Auxiliar administrativo	1.319,57	23,10	3,25 /día
Operador/a de recursos	1.381,00	23,10	3,25 /día
Telefonista/ operador de demandas	1.329,29	23,10	3,25 /día
TTS conductor	1.449,43	23,10	3,25 /día
TTS ayudante-conductor- camillero	1.297,27	23,10	3,25 /día
TTS camillero	1.235,00	23,10	3,25 /día
Jefe/a de equipo	1.427,16	23,10	3,25 /día
Jefe/a de tráfico	1.534,79	23,10	3,25 /día
Jefe/a de taller	1.480,51	23,10	3,25 /día
Mecánico/a	1.401,78	23,10	3,25 /día
Ayudante mecánico/a	1.270,55	23,10	3,25 /día
Chapista	1.358,68	23,10	3,25 /día
Pintor/a	1.358,68	23,10	3,25 /día

DIETAS AÑO 2016

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

OTROS CONCEPTOS

Festividades navideñas	34,97 €
Festividades Semana Santa	34,97 €
Plus de localización	39,96 €/día

(03/36.521/16)

