

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

3756

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2019, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco, adoptado por la comisión negociadora.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 14 de junio de 2019 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al acuerdo adoptado por la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Segundo.– Dicho acuerdo fue suscrito por las organizaciones sindicales LSB-USO, LAB y CC.OO. y la Asociación de Transporte Sanitario del País Vasco (EOGE), Sanitrans y la Asociación Transporte Socio Sanitario Euskadi (EGS) el día 13 de junio de 2019.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado convenio colectivo, en el Acta de Firma, la persona que ha de proceder a la tramitación del registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 9.1.i del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo.– El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 87, 88, 89 y 90 del referenciado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de junio de 2019.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo,

Firman el presente convenio las organizaciones empresariales Sanitrans, Asociación de Transporte Sanitario del País Vasco (EOGE) y Asociación Transporte Socio Sanitario Euskadi (EGS) y las organizaciones sindicales LSB-USO, LAB y CC.OO.

Artículo 1.– Ámbito territorial y funcional.

Las disposiciones del presente convenio son de obligada aplicación para todas las empresas y entidades dedicadas al transporte de enfermos/os y accidentados/as en ambulancia, en cualquiera de sus modalidades, en el territorio de la comunidad autónoma del País Vasco, aun cuando la sede central de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios en las empresas o entidades antes indicadas, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 3.– Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

La vigencia de dicho convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Las condiciones económicas recogidas en el mismo se aplicarán desde la fecha que en este texto convencional se indica.

No obstante, lo anterior, dicho convenio se considerará denunciado automáticamente tres meses antes de su finalización, dando comienzo la negociación treinta días después de haber sido entregado el anteproyecto del convenio y manteniéndose la vigencia del contenido del convenio hasta que no se alcance acuerdo expreso para su renovación tanto en su contenido normativo como obligacional.

Artículo 4.– Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector. El presente convenio colectivo de la CAPV, en atención a la facultad atribuida por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto estructurar la negociación colectiva en el sector de las empresas del transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia y establecer reglas para la resolución de concurrencias en su ámbito sectorial y territorial.

Por ello las partes firmantes acuerdan la conversión de los actuales ámbitos sectoriales provinciales y empresariales de negociación en este ámbito sectorial autonómico de la CAPV el cual integra y sustituye los actuales convenios provinciales y de empresa en la regulación de las condiciones laborales de todo el sector.

Artículo 5.– Concurrencia y Complementariedad.

En aquellas materias que le son propias, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este convenio colectivo sectorial del ámbito de la CAPV dotan de prioridad aplicativa

al presente convenio colectivo sectorial autonómico frente a cualquier otro acuerdo o convenio colectivo que concurra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación.

Todas las materias contenidas y reguladas por el presente convenio colectivo sectorial son de aplicación preferente a cualquier otro ámbito negocial.

Artículo 6.– Garantía de mínimos del convenio sectorial.

Las partes firmantes consideran necesaria la cohesión de las condiciones laborales en las empresas de los trabajadores/as del sector, y para evitar el perjuicio que supone para todo el sector la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas en este ámbito sectorial.

Por ello los contenidos pactados en este ámbito de la CAPV tendrán el carácter de mínimos pudiendo ser mejorados en los ámbitos inferiores.

Artículo 7.– Carácter e interpretación del Convenio.

El Convenio tiene carácter de necesario, completo e indivisible, con la finalidad de conseguir una regulación unitaria para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y su aplicación será considerada globalmente, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la Autoridad judicial competente, haciendo uso de sus facultades, anulará alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará vigente en el resto de sus artículos o contenido, debiendo proceder las partes a una nueva redacción de los artículos o la parte del convenio anulado.

Artículo 8.– Absorción, compensación y garantías.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contempladas en el presente Convenio tienen la condición de mínimas; por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes considerados globalmente y que, en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a o grupo de trabajadores/as en relación con las que se establecen en este Convenio, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 9.– Prelación de normas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales y convencionales de aplicación conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 10.– Comisión Paritaria.

Se establece para el cumplimiento de las cuestiones acordadas en el presente convenio, una Comisión Paritaria formada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y de las empresas, cuya composición y normas de funcionamiento serán las siguientes:

1.– Estará constituida por el mismo número de representantes tanto de la parte empresarial como de la parte social. La parte social estará compuesta por un/una representante de cada sindicato firmante del presente convenio colectivo, que contará a los efectos de adoptar acuerdo en dicha parte con la representación que ostenta en la mesa negociadora.

2.– Podrán formar parte de la misma, personas asesoras de las empresas y de las centrales sindicales con representación en igual número, con voz y sin voto.

3.– Se reunirá siempre que sea requerida su intervención, convocándola con una antelación mínima de ocho días. Previo a cada reunión, la parte que presentase algún tema a tratar deberá enviar a la otra parte, si procediese, la correspondiente documentación para su estudio, con una antelación de al menos ocho días.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de 7 días, a partir de la fecha en que se celebre la reunión que trate del tema objeto de decisión, salvo que cualquiera de las partes requiera mayor plazo, en cuyo caso se ampliará hasta un máximo de 15 días.

4.– Su domicilio social será en la sede de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales.

5.– La Comisión se reunirá mediante convocatoria de su secretario/a por iniciativa propia o de cualquiera de sus miembros. Quedará válidamente constituida la asistencia de los dos tercios de cada parte, y adoptará sus acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que la constituyen, teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente Convenio.

6.– La Comisión designará a uno de sus miembros como secretario o secretaria, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la promoción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la Comisión.

Estos cometidos podrán ser atribuidos en todo o en parte a los servicios del Consejo de Relaciones Laborales por decisión de la Comisión.

7.– La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- b) Las funciones atribuidas en el convenio en materia de desacuerdos sobre inaplicación del convenio y descuelgue salarial.
- c) Las demás funciones atribuidas por las normas legales o por disposiciones de este convenio.

A este fin será preceptivo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria antes de instar cualquiera de los procedimientos del PRECO o el correspondiente procedimiento judicial, como requiere el artículo 91.3 del ET.

En caso de no alcanzarse acuerdo las partes se someterán a la mediación establecida en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO).

Se excluye en todo caso, el arbitraje con carácter obligatorio, pudiendo acogerse a esa figura solamente si es elegida de mutuo acuerdo por las partes.

Los acuerdos adoptados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Artículo 11.– Subrogación de servicios.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores/as que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado

en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrará de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

Así mismo en el caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha de la firma de este convenio venía siendo prestado por un operador económico (empresa privada o entidad), vendrá obligada la administración a la subrogación del personal que lo prestaba.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

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

1) Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

3) Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquella.

4) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5) Personal con contrato de relevo que sustituya a otros que se encuentren en situación de jubilación parcial, siempre que el relevado en situación de jubilación parcial sea igualmente objeto de subrogación.

Cuando el/la trabajador/a jubilado/a parcial esté adscrito al servicio objeto de subrogación, pero su relevista no, corresponderá a la empresa saliente garantizar su puesto de trabajo en la misma.

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

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de estos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

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

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

g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

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

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

– Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

– Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

– Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

– Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores/as, se especificará el período de mandato del mismo.

– Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

– Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

– No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.

– Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituida por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

j) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

Artículo 11 bis.– Socios/as de trabajo de Cooperativas de trabajo asociado.

Igualmente serán subrogables los socios/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado quienes mantendrán los mismos derechos y deberes que les hubiera correspondido si hubieran prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo a lo establecido en la legislación sobre cooperativas vigente.

Los socios/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado que pertenecen al consejo rector se subrogarán con la categoría que tenían previamente a ocupar el cargo.

Artículo 12.– Inaplicación de Condiciones de Convenio.

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese la necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores/as procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1.– Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración ateniéndose a las reglas del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello comunicarán previamente al

personal su propósito de iniciar un período de consulta de modo fehaciente como dispone esta norma, emplazándoles para que constituyan su comisión representativa en los plazos establecidos, a la que se comunicará el inicio del período de consultas. Dicho escrito será presentado también a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento. En el caso de inexistencia de representantes legales del personal, en esa comunicación se informará del derecho del personal de optar entre atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres trabajadores/as de la empresa elegidos democráticamente o a una comisión de un máximo de tres miembros nombrados, en proporción a su representatividad, por los sindicatos legitimados para formar parte de la comisión negociadora de este convenio.

2.– Si no se lograra acuerdo en el período de consultas, las partes legitimadas para negociar quedarán obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a agotar el procedimiento de mediación que configura el acuerdo interprofesional PRECO en su versión publicada en el BOPV de 4 de abril de 2000. Su procedimiento de arbitraje necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.

En el procedimiento de mediación el mediador o mediadora intentará que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar como dispone dicho acuerdo interprofesional.

3.– Con carácter previo a dicha mediación, las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que se reunirá en las siguientes 48 horas y que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse. Salvo que la parte que se dirija a la comisión indique expresamente lo contrario en su solicitud, el plazo podrá ser ampliado hasta 14 días cuando el estudio de la documentación lo requiera.

4.– La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores/as la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores/as pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores/as documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomará como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

5.– En la solicitud de descuelgue que se comunique al personal la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa. En su negociación las partes en conflicto deberán valorar también la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

6.– Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

7.– En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva la discrepancia, para acudir al ORPRICCE autonómico será necesario el acuerdo mayoritario entre las partes.

8.– En caso de que se modifique el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo PRECO referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente artículo.

9.– En ningún caso constituirá causa justificativa de una pretensión de inaplicación del convenio que la empresa se adjudique el servicio en un precio que resulte ser inferior al precio de licitación que establezca la Administración.

CAPÍTULO II

INGRESO DEL PERSONAL AL TRABAJO

Artículo 13.– Condiciones de ingreso del personal.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, los nuevos puestos de trabajo que se creen se cubrirán por libre contratación de las empresas de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo y las modalidades de contratación previstos en la ley.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que se recogen en el presente convenio, comprometiéndose las empresas 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.

Artículo 14.– Período de prueba.

Toda incorporación al trabajo se efectuará con un período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima y según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Resto del personal (administrativo y de producción): 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 15.– Jornada laboral.

1.– La duración máxima de la jornada anual ordinaria para todo el personal será:

Desde el 1 de enero de 2020 la jornada máxima no podrá superar las 1.722 horas.

Desde el 1 de enero de 2021 la jornada máxima no podrá superar las 1.712 horas.

2.– Las empresas están facultadas para organizar el trabajo tanto del personal de movimiento como no movimiento de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar el mantenimiento del servicio de cero a veinticuatro horas y los trescientos sesenta y cinco días del año previa consulta a los representantes de los trabajadores. Estos turnos deberán ser rotativos.

3.– La jornada máxima anual de trabajo efectivo del personal será la descrita en el anterior punto 1 y su realización se ajustará a lo siguiente:

a) La jornada diaria ordinaria no será inferior a 7 horas, salvo en el servicio de la RTSU que la mínima será de 12 horas y la máxima podrá alcanzar las 24, así como en los servicios especiales de largo recorrido.

b) Los servicios iniciados se deberán finalizar siempre, aunque sea a cargo de horas extraordinarias.

c) El exceso de jornada derivada de la suma de horas efectivas más las horas extras eventualmente producidas, se acumulará en un saldo de horas que será regularizado a lo largo del año mediante Descansos Compensatorios (DC) con jornadas completas.

d) El descanso mínimo obligatorio entre jornada y jornada será de 12 horas.

e) El descanso semanal deberá garantizar como mínimo un descanso de cuarenta y ocho horas continuadas a la semana, salvo acuerdo interno entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa. El descanso no podrá estar separado de otro por más de seis días.

4.– El tiempo dedicado a la comida será:

– En las jornadas partidas de, al menos, una hora y media.

5.– Las empresas autorizarán los cambios de turno solicitados por los trabajadores/as con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones sin discriminación alguna, con el único requisito por parte de los trabajadores de la comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o festivo, que no se produzca incumplimiento en la legislación vigente, las normas del presente convenio y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

Jornadas Especiales en Guardias de 24 y 12 horas en la RTSU.

En los puestos de la RTSU se organizará el trabajo mediante guardias especiales de 12 horas, y también de 24. La implantación de unas y otras guardias especiales será objeto de negociación entre la representación del personal y la dirección de la empresa, que atenderá el deseo de la mayoría de los trabajadores/as de los puestos de que se trate acerca de la variedad de guardia a efectuar siempre no lo impidan los pliegos de cláusulas administrativas o las autoridades sanitarias.

El personal de dichos puestos que no secunde la opción propuesta por la mayoría será acomodado en puestos acordes con sus preferencias cuando ello sea posible.

Régimen aplicable a partir de 1 de enero de 2020.

A los efectos de adaptar el número de guardias especiales de 12 y 24 horas a la jornada máxima establecida en este convenio para el periodo 2020-2021 el número máximo de guardias especiales será el siguiente:

Año 2020:

– 144 guardias de 12 horas.

– 72 guardias de 24 horas.

Año 2021:

– 143 guardias de 12 horas.

– 72 guardias de 24 horas.

Cada año se confeccionará el calendario laboral con los turnos rotatorios. Si, como consecuencia de la distribución de la jornada máxima en las guardias, se superase el número de horas en cómputo anual, el exceso se compensará como horas ordinarias antes de la finalización del año.

Artículo 16.– Calendario laboral y control horario.

a) En las empresas donde el disfrute de las vacaciones sea durante todo el año, se publicará en lugar visible el calendario laboral antes del uno de noviembre del año anterior, así como los horarios de todo el personal, y en el resto de empresas el plazo será del día quince de diciembre del año anterior, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as.

b) En el ámbito de cada empresa existirá un sistema del control horario de obligado cumplimiento, a los debidos efectos de poder verificar el cumplimiento de la jornada laboral del personal de cada empresa.

Artículo 17.– Inicio y Finalización de la jornada y/o periodos de trabajo.

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio, iniciará y finalizará la jornada y/o periodo de trabajo, desde las centrales de las empresas o desde los situados que estas designen, dejando la ambulancia en las Centrales de las empresas o donde estas designen.

Artículo 18.– Horas extraordinarias.

1.– No se podrán realizar Horas Extraordinarias con carácter habitual. Todas las horas de trabajo que como consecuencia de finalización de servicios rebasen la jornada ordinaria diaria tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

2.– Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas de descanso por hora extra trabajada. Se regularizarán anualmente mediante los DC, siempre en jornadas completas cuando se haya completado el número de horas necesario, pudiendo pactarse, en caso contrario, la compensación por horas durante el primer trimestre del año siguiente o abonándose al precio del valor fijado en este artículo, en caso de que el saldo a final de año sea positivo para el trabajador/a.

3.– A partir del 1 de enero de 2020 no tendrá la consideración de hora extraordinaria la ampliación de la jornada durante el tiempo estrictamente necesario, de aquellos trabajadores/as cuya presencia en el puesto de trabajo pone en marcha o finaliza el trabajo de los demás (solapes), siempre que esa ampliación de jornada no rebase los 15 minutos ya que en ese caso pasarían a tener la consideración de extraordinarias. El tiempo de trabajo prolongado por esta causa no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria. Las horas de solape serán compensadas con tiempo de descanso por tiempo de jornada de trabajo prolongada, siempre que se complete una jornada de trabajo y se acuerde con la empresa el día de disfrute.

A causa de la flexibilidad horaria (solape) recogida en este punto, las empresas renuncian a la aplicación del artículo 34,2 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente al 10% de la distribución de manera irregular de la jornada de trabajo respecto de los trabajadores/as.

Artículo 19.– Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al Salario Base pactado en el presente convenio, además de la antigüedad a quien le corresponda, así como los pluses de nocturnidad, asistencia, domingos y festivos que el trabajador/a hubiera percibido por su secuencia de calendario laboral anual, durante su periodo o periodos de vacaciones.

Las vacaciones serán disfrutadas por los trabajadores/as durante todo el año, organizándose a tal efecto los oportunos turnos rotatorios en quincenas, respetando, en su caso, los acuerdos que puedan existir en las empresas respecto a otras modalidades de disfrute.

Igualmente, las empresas afectadas se comprometen a confeccionar un calendario anual de vacaciones sin ningún tipo de discriminación.

Así mismo, cuando estas se disfruten fuera de la época estival y a iniciativa de la empresa, y siendo esto por quincenas, se verán incrementadas:

- En 1 día más por quincena disfrutada fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 20.– Licencias y Permisos Retribuidos.

Los trabajadores/as, preavisando con al menos 48 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, al menos al día siguiente de la finalización del disfrute del permiso correspondiente, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los trabajadores/as podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias retribuidas podrán disfrutarse de forma continuada o partida a elección del trabajador/a mientras persista el hecho causante y que son las siguientes:

a) Por matrimonio:

- 18 días naturales de licencia retribuida.

b) Por nacimiento de hijo/a:

– En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión legal de ambos progenitores por nacimiento de hijo/a, el progenitor distinto a la madre biológica tendrá derecho a 3 días por nacimiento de hijo/a. Dicha licencia se disfrutará inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión de contrato por nacimiento o en otras fechas si así se acuerda expresamente por empresa y trabajador/a.

c) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as u hospitalizados/as después del parto:

– En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

d) Por enfermedad grave que requiera hospitalización de parientes de hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad siempre que se acredite la persistencia de la hospitalización:

– 3 días.

En el caso de que se hayan consumido los 3 días de licencia retribuida y si persistiese la hospitalización del familiar más allá de 30 días, se tendrá derecho a un permiso no retribuido de un máximo de tres días.

No se considerará enfermedad grave u hospitalización únicamente el mero hecho de acudir al servicio médico de urgencias.

e) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado de parientes de hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad:

– 2 días.

f) Por fallecimiento del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre/madre, padres/madres políticas, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, del trabajador/a:

– 4 días.

Por fallecimiento del resto de parientes de hasta 2.º grado consanguinidad o afinidad:

– 2 días.

En todos los casos enumerados por fallecimiento, con la posibilidad de incrementar el mismo número de días sin ser retribuidos (a cargo del trabajador/a).

g) Por matrimonio de padres/madres, padres/madres políticas, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as:

– 1 día natural en la fecha de celebración del evento, pudiéndose incrementar un día más sin ser retribuido (a cargo del trabajador/a) si el matrimonio se celebra fuera de la provincia donde resida el trabajador/a.

h) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día.

i) Para exámenes prenatales:

– 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 y que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Por lactancia:

– En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas computando una hora por cada día efectivo de trabajo hasta la fecha en que el/la menor cumpla nueve meses. En el caso de trabajadores/as de Urgencia el cómputo de este derecho no dará un número inferior de días al que corresponda al personal del servicio programado.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Parejas de hecho:

– Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

l) Dos días de libre disposición, que, a los efectos de cómputo de las horas, se considerará que equivale a la jornada laboral que tenga establecida el trabajador, hasta un máximo de 8 horas.

Su disfrute se realizará observando el siguiente procedimiento:

- La presente licencia deberá necesariamente solicitarse para una jornada completa de trabajo.
- Deberá solicitarse por escrito a la empresa con al menos 2 días hábiles de horario de oficina.
- En ningún caso podrán coincidir más de un 3% de trabajadores/as de la misma categoría, disfrutando simultáneamente de la presente licencia, de producirse esta situación la empresa tiene un plazo máximo de 24 horas desde la solicitud, para comunicárselo por escrito al trabajador/a.
- Esta licencia deberá necesariamente disfrutarse dentro del año natural.

Se mantendrán vigentes los días de LD establecidos en cada uno de los ámbitos territoriales por los diferentes convenios colectivos hasta la entrada en vigor de este convenio.

m) Por cumplimiento de deber inexcusable: por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

n) El tiempo indispensable para la realización de exámenes: cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aras de conseguir un buen funcionamiento del servicio, el trabajador/a comunicará a la empresa las fechas de los exámenes que tenga que realizar con 15 días de antelación, dando la empresa las facilidades necesarias al trabajador/a para realizar los cambios de turno que sean necesarios.

En los supuestos previstos en los apartados b), d), f) y g), en el caso de que sea necesario realizar un desplazamiento, el permiso retribuido será de un día más por cada 300 kilómetros de distancia entre el domicilio y el lugar de desplazamiento por el hecho causante, previa justificación de haberse producido el desplazamiento. En todo caso, el incremento máximo de días de permiso retribuido por desplazamiento no será superior a dos.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos excepcionales vinculados a las circunstancias señaladas, la empresa podrá conceder permisos no retribuidos.

Sin perjuicio de las previstas en este artículo del presente convenio colectivo serán de aplicación aquellas licencias o permisos regulados en la legislación vigente de cada momento.

Artículo 21.– Excedencias.

1.– Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

El tiempo que el trabajador/a se encuentre en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional convocado por el empresario.

2.– Excedencias voluntarias.

Será necesario el preaviso a la empresa de la intención de acogerse a esta con una antelación mínima de 15 días naturales.

a) Las empresas concederán excedencia de una duración máxima de 3 años para atender al cuidado de cada hijo menor de 12 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa. Para disponer de una excedencia superiora tres años se exigirá como requisito contar con dos años de antigüedad.

b) También tendrán derecho a una excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, debiendo justificar dichas circunstancias mediante certificado médico.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su disfrute simultáneo.

De la misma manera, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

En las excedencias previstas en los apartados a) y b) el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

c) Sin perjuicio de las anteriores, el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá acceder a una excedencia voluntaria, cuya duración no será inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En estas excedencias, el trabajador/a solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que tenía cuando solicitó dicha excedencia.

3.– Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por la elección o designación de un cargo público o quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical. En estos casos tendrán el derecho a la reserva al puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las previstas en el presente convenio colectivo serán de aplicación aquellas excedencias reguladas en la legislación vigente.

Artículo 22.– Suspensión de la relación laboral por motivo de privación de libertad.

El trabajador/a en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo sin derecho a retribución hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria.

CAPÍTULO IV

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y FUNCIONES

Artículo 23.– Categorías y funciones.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas.

Las funciones del personal que a continuación se detallan, lo son a título enunciativo y no limitativo, pudiendo proceder a su ampliación en el ámbito de cada empresa.

Licenciado/a o Graduado: desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Diplomado/a Universitario/a o Graduado: desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Oficial administrativo: desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Auxiliar administrativo/Telefonista: realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría. Tiene a su cargo la recepción y gestión de las llamadas vía teléfono, o telemática proveniente de usuarios, entidades, así como personal de la empresa.

Técnico en Emergencias Sanitarias Conductor – Técnico en Transporte Sanitario Conductor: son aquellos que tienen permiso de conducir suficiente y cumplen los requisitos legales para realizar funciones de conductor de ambulancias. Realizarán las tareas complementarias con el vehículo y el enfermo o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Técnico en Emergencias Sanitarias – Técnico en Transporte Sanitario: son aquellos que cumplen con los requisitos legales para realizar la asistencia sanitaria del enfermo o accidentado, así como las tareas complementarias con el vehículo, necesarias para la correcta prestación del servicio. La formación de conducción no podrá sobrepasar el 50% de su tiempo de trabajo mientras ostentan la retribución como Técnico en Emergencias Sanitarias – Técnicos en Transporte Sanitario.

Este puesto de trabajo se corresponde con el denominado como ayudante por el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera.

Jefe/a de Operaciones: es el/la responsable de coordinar, supervisar y gestionar los departamentos de Coordinación y Tráfico y responsable directo de la operativa, tanto de la flota de ambulancias como de todo el equipo humano de coordinación y del personal de movimiento. Gestiona los sistemas informáticos de coordinación y propone todo tipo de implantación. Realiza relaciones comerciales, búsqueda y evaluación de proveedores, así como es el/la responsable de la producción y de la obtención de ratios e indicadores.

Jefe/a de equipo/ Coordinador: es el/la responsable de planificación, así como del personal operativo que tenga a su cargo. Realiza además los trabajos administrativos, la recepción y gestión de las llamadas vía radio, teléfono, GPS u otros medios de comunicación y gestión provenientes de usuarios, entidades y vehículos, así como personal de la empresa.

Jefe/a de tráfico/ Jefe/a de coordinación: tiene a su cargo coordinar, supervisar y gestionar toda la actividad productiva de la empresa. Con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un centro coordinador, organizando y supervisando los trabajos que se realicen en sus dependencias y al personal que tiene a su cargo.

Jefe de taller: desempeña las funciones de la dirección del taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realizan en su dependencia.

Mecánico, chapista y pintor: desempeñan los trabajos y conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje, o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación y pintura de los vehículos bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Ayudante mecánico: desempeña los trabajos generales del oficio, puede y debe colaborar con el mecánico en los trabajos que este realice.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES, COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES

Artículo 24.– Salario base.

1.– Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos y categorías profesionales descritos en el presente Convenio y que figuran en las tablas salariales de este convenio colectivo.

2.– El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

3.– Las Tablas Salariales del Salario Base para el año 2020 y 2021 para el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco son las que se contemplan en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 25.– Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2019 los trabajadores/as percibirán por el complemento de antigüedad:

Cumplidos los tres años de antigüedad, el 3%.

Un aumento del 1% por cada año más de antigüedad, a partir del cuarto año.

A los veinte o más años de antigüedad, el 20%.

Artículo 26.– Plus de Asistencia.

A partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio, el personal percibirá como complemento de puesto de trabajo específico, un plus mensual denominado (Plus de Asistencia) que será abonado mensualmente a cada trabajador/a a prorrata de las jornadas efectivamente trabajadas dentro de dicho mes. Se considerará jornada efectivamente trabajada toda licencia o permiso retribuido, el periodo o periodos de vacaciones, así como las horas sindicales. Los importes de este plus en el año 2020 y 2021 para el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco son las que se contemplan en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 27.– Pluses de nocturnidad, domingos y festivos.

Plus de nocturnidad:

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente se incrementarán en un 20% sobre el salario base de la categoría correspondiente.

Plus de domingos y festivos:

A partir de la entrada en vigor de este convenio y durante el resto de su vigencia, el personal que trabaje, en jornada media o total en domingos, las 14 fiestas anuales, así como el 24 y 31 de diciembre percibirá un plus equivalente a 50 euros brutos.

Este Plus no podrá cobrarse dos veces por el mismo día.

Artículo 28.– Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias anuales: en julio y diciembre. Su importe será el equivalente a la suma del Salario Base más la Antigüedad a quien corresponda, y se abonarán entre los días 1 y 15 de los meses mencionados.

Artículo 29.– Paga extraordinaria de equiparación salarial.

Para realizar el proceso de convergencia salarial entre los trabajadores/as de los territorios de la CAPV, los trabajadores/as de alta a 1 de enero de 2020 de los territorios o ámbitos con las categorías profesionales que se recogen en el Anexo II del presente convenio colectivo percibirán una tercera paga extraordinaria llamada de equiparación más el importe de aplicar el porcentaje de antigüedad del trabajador sobre dichas tablas del Anexo II. Esta paga se abonará prorrateada en 12 meses durante el año 2020 para los importes inferiores a 3.440 euros brutos y para los importes superiores a esta cantidad, se prorratearán en 24 meses durante los años 2020 y 2021. Esta paga tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

Artículo 30.– Dietas.

El trabajador/a tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías.

a) Dieta de desayuno: se abonará cuando el trabajador/a, por causa de un servicio se inicie su turno de trabajo antes de las 06:00 horas de la mañana. También se abonará cuando se regrese después de las 06:00 de la mañana.

b) Dieta de comida: con carácter general se establece como periodo de tiempo de comida de 13:00 a 16:00 horas.

– En turnos de mañana: siempre que el trabajador/a finalice su jornada entre las 13:00 y las 16.00 no se devengará en ningún caso dieta de comida. Sí se devengará en caso de terminar con posterioridad al límite máximo de las 16:00, debiendo solicitar su percibo de acuerdo al procedimiento que a tal fin tenga instaurado su empresa.

– En turnos de tarde: siempre que el trabajador/a entre a trabajar entre las 13:00 y las 16:00 no se devengará en ningún caso dieta de comida. Si por el contrario entrara antes de las 13:00 horas sí devengará dieta de comida, debiendo solicitar su percibo de acuerdo al procedimiento que a tal fin tenga instaurado su empresa.

c) Dieta de cena: se abonará cuando el trabajador/a, por causa de un servicio finalice su jornada después de las 23:00 horas.

d) Dieta de pernoctación: se abonará cuando el trabajador/a, por causa de un servicio de largo recorrido tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

En todo caso, la reserva (autorización del importe) y el pago del hospedaje siempre serán a cargo de la empresa.

Quedan excluidos de la percepción de dieta por cena, pernocta y desayuno los trabajadores/as que realicen trabajo específico nocturno.

Quedan excluidos de la percepción de todas las dietas los trabajadores/as de los servicios de urgencia de los equipos de Soporte Vital Básico y/o Soporte Vital Avanzado en caso de que se dispusiera en el centro de trabajo del equipamiento necesario para que el trabajador pueda comer en el ámbito del trabajo (microondas, fregadero, frigorífico, mesa y sillas), así como los enseres para descansar adecuadamente en los periodos de espera entre servicios.

El importe de las dietas será:

Año	2020	2021
Desayuno	5,25	5,50
Comida	15,25	15,50
Cena	15,25	15,50
Pernoctación	18,00	18,50

En todo caso, la Empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En caso de salida al extranjero, dichas dietas se incrementarán en un 35%

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 31.– Contratación.

1.– Las empresas podrán utilizar las diferentes modalidades de contratación establecidas en la legislación vigente, ajustándose los contratos a realizar a la definición y condiciones establecidas al efecto.

2.– Las Empresas notificarán a la representación legal de los trabajadores/as en la Empresa los contratos realizados de obra o servicios, los temporales-eventuales, los de interinidad, y los de aprendizaje y prácticas.

3.– La retribución en los contratos en prácticas será la siguiente:

Los trabajadores/as con contratos en prácticas percibirán como mínimo el 75% del salario el primer año y el 85% el segundo año, del salario fijado en convenio para el trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Se mantendrá lo establecido en cada uno de los ámbitos territoriales por los diferentes convenios colectivos hasta la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 32.– Promoción interna.

1.– Para los casos de promociones internas y los puestos de nueva creación y vacantes definitivas las empresas establecerán un proceso selectivo con base en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: conocimiento del puesto de trabajo y antigüedad.

2.– A los efectos, las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores/as de la existencia de vacantes y exponerlo en el tablón de anuncios de la empresa, así como de los motivos para la adjudicación.

En todo lo que regule este artículo tendrá la última decisión objetiva la empresa.

Artículo 33.– Contratos eventuales.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores/as, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

En todos los casos, los contratos serán a jornada completa.

Esta modalidad de contratación podrá utilizarse cuando concurra alguna de las siguientes causas:

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

b) En periodos estivales desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre, por el fuerte incremento de compañías de asistencia internacionales y servicios de desplazados/as.

c) En periodo invernal desde el 1 de octubre hasta 31 de marzo, por el fuerte incremento de patologías cardio-respiratorias.

d) En casos de suplencia de trabajadores/as que se encuentren en situación de i.t., maternidades/paternidades, licencias y permisos, excedencias y vacaciones.

El trabajador/a contratado bajo esta modalidad desarrollará sus servicios en cualquiera de las circunstancias previstas en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, pudiendo simultanear su actividad en cualquiera de los servicios descritos.

Artículo 34.– Estabilidad en el empleo.

1.– Como medida orientada al fomento de la estabilidad en el empleo en el sector del transporte sanitario, las empresas a las que resulta de aplicación el presente convenio mantendrán la contratación indefinida como mínimo la equivalente a un 85% de sus respectivas plantillas.

2.– Para calcular dicho porcentaje se tendrá en cuenta el siguiente parámetro:

Media de plantilla de trabajadores/as netos año anterior.

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

Artículo 35.– Contrato de relevo.

Dadas las características propias del trabajo desempeñado en el sector, en cuanto a esfuerzo físico y peligrosidad, las empresas facilitarán el contrato de relevo a los trabajadores/as que lo soliciten, dentro de la legislación vigente.

En todo caso el trabajador/a relevado se podrá jubilar de forma total al cumplir la edad reglamentaria exigida por la ley.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS

Artículo 36.– Incapacidad temporal.

Las Empresas abonarán durante el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación reconocida por la Seguridad Social o Entidad Gestora y el 100% del salario que hubiera percibido en caso de haber trabajado, excepto el plus de asistencia y la paga de equipación, hasta la fecha de alta por curación en los siguientes porcentajes:

- a) En accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día el 100% de la diferencia.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso el 100% de la diferencia.
- c) En caso de accidente no laboral o enfermedad común, las empresas complementarán a los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal, en base a la escala plasmada a continuación.

Para obtener este beneficio, será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

En función del absentismo individual por enfermedad común o accidente no laboral, según el cómputo de los doce meses precedentes a la fecha de la baja, se establece la siguiente escala:

Hasta 19 días de cómputo se abonará el 100% de la diferencia.

Hasta 27 días de cómputo se abonará el 95% de la diferencia.

Hasta 30 días de cómputo se abonará el 90% de la diferencia.

Hasta 33 días de cómputo se abonará el 85% de la diferencia.

De 33 días o más de cómputo, el trabajador/a no tendrá complemento alguno a la prestación de la Seguridad Social.

Para el cómputo del absentismo, no se tendrá en cuenta ni las ausencias por el ejercicio de derechos correspondientes a la representación unitaria o sindical de los trabajadores/as, ni las ausencias por la maternidad, paternidad o lactancia (incapacidad temporal por embarazo, suspensión por riesgo por embarazo, suspensión por maternidad o paternidad, disfrute de la reducción de jornada por lactancia o suspensión por riesgo en lactancia natural), así como los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente laboral o enfermedad profesional o aquellas por enfermedad común o accidente no laboral que hayan tenido una duración superior a 20 días ininterrumpidos.

En todos los casos de IT las empresas no aplicarán ningún descuento en la percepción de las pagas extraordinarias abonando el 100% de las mismas a los trabajadores/as.

Durante el año 2019 se mantendrán vigentes los sistemas de complemento de IT establecidos en cada uno de los ámbitos territoriales por los diferentes convenios de aplicación.

En las situaciones de IT de los años 2020 y 2021 se percibirá en cada uno de los meses lo que corresponda al trabajador/a en cada periodo mensual por paga de equiparación salarial de manera íntegra.

Artículo 37.– Retirada del carné de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del 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.

En cualquier caso, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una excedencia por el mismo tiempo de duración de la retirada del permiso de conducir, con derecho al reingreso una vez recuperado el carnet.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor/a 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/as.

Artículo 38.– Póliza de seguro.

Las empresas mantendrán en vigor durante los años 2017,2018 y 2019 las pólizas de seguros a las que les obligase la actual negociación colectiva aplicable en cada uno de los ámbitos territoriales. A partir del 1 de enero de 2020 las empresas suscribirán antes de treinta días con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice a todos los/as trabajadores/as de las ambulancias la cuantía mínima que figura en tabla en caso de muerte o en caso de gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo.

Año	2020	2021
Gran invalidez	47.585 €	47.585 €
Muerte accidental	47.585 €	47.585 €

Dicha cantidad se percibirá una sola vez por el trabajador/a o viudo/a, descendientes o ascendientes y, en su caso, derechohabientes.

Las primas que se generen en función de las citadas pólizas serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora del pago del capital asegurado sobre la póliza concertada y que la representación de los trabajadores/as deberá conocer.

Artículo 39.– Formación.

1.– El personal que preste servicios en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo deberá disponer de la formación adecuada para desempeñar las tareas correspondientes al puesto de trabajo que ocupa.

2.– En el ámbito de cada empresa se analizarán las necesidades de formación y se establecerán, si fuera necesario, los planes para adecuar la formación del personal.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

Artículo 40.– Prevención de Riesgos Laborales.

1.– La representación del personal, junto con la dirección de las empresas reconocen la importancia que tiene la prevención riesgos laborales, y en particular de los accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, consideran necesario establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo en la medida en que sea posible, en cuantas materias afecten a la prevención de riesgos laborales de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y reglamentos de desarrollo, así como las demás normativas aplicables.

2.– Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral.

Los principios que orientarán la actuación en materia de salud y prevención de riesgos laborales serán los siguientes:

a) Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán 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/as.

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

c) La representación del personal participará en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, en los términos que resulten de lo establecido en la legislación vigente.

d) Las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as, 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.

e) De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores/as, las empresas, 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.

f) 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/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

g) La representación legal de los trabajadores/as 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 de los centros de trabajo.

h) Si se demostrare 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 lo solicita y se le reconoce por el servicio médico de la Seguridad Social.

i) En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer los organismos competentes. 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.

j) Los trabajadores/as 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.

k) En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador/a 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.

l) En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de estos/as se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

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

Hasta 49 trabajadores/as: 1 Delegado/a de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores/as: 2 Delegados/as de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores/as: 3 Delegados/as de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores/as: 4 Delegados/as de Prevención.

m) En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.

Artículo 41.– Maternidad, paternidad y adopción.

1.– El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, que se ampliarán en dos semanas

más por cada hijo/a a partir del segundo, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante el periodo establecido legalmente, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.— En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa de la guarda con fines de adopción o acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un/a mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

3.– Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

4.– En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5.– Toda trabajadora embarazada o durante el periodo de lactancia natural hasta los nueve meses del menor que solicite un cambio de puesto de trabajo por considerar el que está desarrollando como penoso y peligroso tanto para su estado como para el del feto o hijo/a y previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral en el cual confirme esa penalidad y peligrosidad del puesto, se le adaptarán las condiciones de su puesto de trabajo o bien se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado conservando su categoría original, siempre que en la empresa exista un puesto más adecuado para la mujer.

De no existir un puesto que no reúna la penalidad y peligrosidad para el estado de la trabajadora o de su hijo/a, esta podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses del menor.

Artículo 42.– Reconocimiento médico.

Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual voluntaria a todo el personal conforme al artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43.– Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán al personal el vestuario preciso o idóneo para la realización de su función, en consonancia con las épocas de invierno y verano, guardando cumplimiento de las normas de seguridad, protección, identificación y visualización precisas en cada servicio.

Vestuario facilitado por la empresa al inicio de los concursos:

Camisetas de invierno: 3 unidades.

Camisetas de verano: 3 unidades.

Chaleco: 2 unidades.

Forro polar: 2 unidades.

Pantalón: 3 unidades.

Chubasquero: 1 unidad.

Calzado: 1 par.

EPIs: 1 juego.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado en función de las necesidades y su utilización y mantenimiento por el trabajador tendrá carácter obligatorio.

En caso de deterioro, la empresa hará entrega de nuevas prendas o calzado previa devolución de las deterioradas. Además, anualmente se entregarán al trabajador/as 3 camisetas de invierno y 3 camisetas de verano.

Será responsabilidad de las empresas la limpieza periódica de las prendas de trabajo de todo el personal de movimiento.

La empresa, con el fin de que el personal de movimiento no tenga que lavar la ropa de trabajo en su domicilio, pondrá a disposición de los trabajadores/as lavadoras-secadoras en los centros de trabajo o contratará una empresa de lavandería para ello.

La empresa establecerá un procedimiento para el lavado de la ropa con riesgos biológicos.

Los trabajadores/as dispondrán de uniformidad limpia con la siguiente frecuencia:

Camisetas: máximo, 5 prendas semanales.

Chaleco: máximo, 1 prenda semanal.

Forro polar: máximo, 1 prenda semanal.

Pantalón: máximo, 1 prenda semanal.

Chubasquero: máximo, 2 prendas anuales.

Todo el personal, al cesar en la prestación de servicios en la empresa, deberá devolver la ropa de trabajo. En caso de no devolución, el importe de las prendas no entregadas podrá ser descontado de su liquidación al trabajador, sin perjuicio de las acciones que pudiera ejercitar la empresa por el uso indebido de las no entregadas.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 44.– Acumulación de horas sindicales.

En las empresas o entidades afectadas por el presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante unitario de los trabajadores/as, o en el/la Delegado/a sindical al que pertenezcan dichos Delegados/as o miembros de Comités de empresa.

El crédito horario se deberá solicitar a las empresas con una antelación mínima de dos días hábiles.

En las empresas o entidades afectadas por el presente Convenio en que se acumule por sección sindical el crédito de horas sindicales para liberar al menos mensualmente a uno o varios delegados/as de la sección sindical, podrá realizarse esta solicitud con una antelación mínima de un día hábil.

Artículo 45.– Otros derechos sindicales.

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

DISPOSICIÓN FINAL.– Actualización y abono de los salarios a los trabajadores y trabajadoras.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo deberán abonar a sus trabajadores/as los salarios establecidos por el artículo 24, las gratificaciones extraordinarias establecidas por el artículo 28, la paga extraordinaria de equiparación salarial (artículo 29), el plus de asistencia (artículo 26), el plus de domingos y festivos (artículo 27) y los pluses que se calculan en función del salario base (antigüedad y nocturnidad) a partir de la fecha de inicio operativo de los concursos o prórrogas que comiencen en 2020 y que recojan en su financiación el «1er Convenio Colectivo de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancias de la Comunidad Autónoma del País Vasco».

Además de su actualización en dicha fecha, deberán abonarse por las empresas que inicien los concursos o prórrogas en 2020 la actualización de salarios establecidos por el artículo 24, las gratificaciones extraordinarias establecidas por el artículo 28, la paga extraordinaria de equiparación salarial (artículo 29), el plus de asistencia (artículo 26), el plus de domingos y festivos (artículo 27) y los pluses que se calculan en función del salario base (antigüedad y nocturnidad) desde el 1 de Enero desde 2020 hasta el inicio de los concursos o las prórrogas en 2020.

martes 6 de agosto de 2019

ANEXO I

TABLAS SALARIO BASE 2020 Y 2021		
Categoría	Salario bruto anual 2020	Salario bruto anual 2021
Licenciado/a-Responsable de departamento	33.072,11	33.816,23
Diplomado/a Universitario- Responsable Sub departamento	28.762,10	29.409,24
Oficial 1º Administrativo	27.123,96	27.734,25
Oficial 2º Administrativo	23.446,37	24.032,53
Auxiliar Administrativo-Telefonista	23.225,11	24.032,53
Jefe/a Operaciones	37.100,19	37.934,94
Jefe/a Tráfico-Coordinación	35.328,93	36.123,83
Jefe/a Equipo-Coordinador/a	30.600,19	31.288,70
TES Conductor/a	26.836,57	27.440,39
TES Auxiliar	25.827,71	26.408,83
Mecánico/a-Chapista-Pintor/a	25.381,95	25.953,04
Jefe/a de Taller	27.909,33	28.537,29
Ayudante Mecánico	22.239,20	22.739,58

Plus asistencia	
Año	Plus de asistencia bruto anual
2020	1.419,23
2021	1.451,16

Sanitrans

EOGE EGS LSB-USO

LAB

CC.OO.

martes 6 de agosto de 2019

ANEXO II

PAGA EXTRAORDINARIA DE EQUIPARACIÓN

PORCENTAJE DE LA PAGA EXTRAORDINARIA DE EQUIPARACIÓN QUE CORRESPONDE A CADA TRABAJADOR/A CON DERECHO A COBRARLA, SIENDO ALTA EN LA EMPRESA A 1 DE ENERO DE 2020

Para su cálculo hay que tener en cuenta: salario bruto actual (se tomará como referencia los expedientes de contratación), convenio al que esté adscrito, tipo y jornada del contrato, categoría, antigüedad en la empresa y servicio al que pertenezca el trabajador/a a calcular.

Porcentaje = $100 * \text{numero de días de antigüedad acumulada hasta el 31 de diciembre de 2019 (máximo de días 730)} / 730 \text{ días}$

TABLAS DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS DE EQUIPARACIÓN.

Bizkaia. Datos tomados como referencia: listados de subrogación del expediente 31/2014, 68/2016 y 66/2016

Para el personal adscrito al convenio de Bizkaia y con un salario bruto anual que no sobrepase 45.000 euros.

Categoría	Paga equiparación bruta total urgente	Paga equiparación bruta total programado
Licenciado/a-Responsable de departamento	3.336,04	2.135,24
Diplomado/a Universitario- Responsable Sub departamento	2.513,11	1.312,31
Oficial 1º Administrativo	1.784,00	583,20
Oficial 2º Administrativo	2.720,28	1.519,48
Auxiliar Administrativo-Telefonista	3.330,23	2.129,43
Jefe/a Operaciones	1.820,80	620,00
Jefe/a Tráfico-Coordinación	1.800,13	599,33
Jefe/a Equipo-Coordinador	1.744,97	544,17
TES Conductor/a	2.356,01	1.155,21
TES Auxiliar	6.883,05	5.682,25
Mecánico/a-Chapista-Pintor/a	1.684,10	483,30
Jefe/a de Taller	1.713,59	512,79
Ayudante Mecánico	1.641,44	440,64

Sanitrans EOG EGS

LSB-USO

LAB

CC.OO.

martes 6 de agosto de 2019

Gipuzkoa. Datos tomados como referencia: listados de subrogación del expediente 31/2014, 66/2016 y 232/2018.

Para el personal adscrito al convenio de Gipuzkoa y con un salario bruto anual máximo de 40.000 euros.

Categoría	Paga equiparación bruta total
Licenciado/a-Responsable de departamento	1.772,97
Diplomado/a Universitario- Responsable Sub departamento	1.722,75
Oficial 1º Administrativo	6.113,98
Oficial 2º Administrativo	2.720,28
Auxiliar Administrativo-Telefonista	3.750,63
Jefe/a Operaciones	1.388,00
Jefe/a Tráfico-Coordinación	1.388,00
Jefe/a Equipo-Coordinador	4.428,51
TES Conductor/a	1.701,07
TES Auxiliar	1.689,31
Mecánico/a-Chapista-Pintor/a	1.684,10
Jefe/a de Taller	1.713,59
Ayudante Mecánico	1.647,44

Álava. Datos tomados como referencia: listados de subrogación del expediente 31/2014, 68/2016 y 232/2018.

Para el personal adscrito al convenio de Araba Anbulantziak Larrialdiak programado y con un salario bruto anual que no sobrepase 40.000 euros.

Categoría	Paga equiparación bruta total
Jefe/a coordinación (Jefe/a Tráfico-Coordinación)	3.750,63
Coordinador/a (Jefe/a Equipo-Coordinador)	3.750,63
TES Conductor/a	6.883,05
TES Auxiliar	6.883,05

Sanitrans EOG EGS

LSB-USO

LAB

CC.OO.

martes 6 de agosto de 2019

Para el personal adscrito al convenio estatal.	
Categoría	Paga equiparación bruta total
Diplomado/a Universitario- Responsable Sub departamento	6.883,05
TES Conductor/a	6.883,05
TES Auxiliar	6.883,05

Para el personal adscrito al convenio S. Coop sin inaplicación urgente y con un salario bruto anual que no sobrepase 40.000 euros.	
Categoría	Paga equiparación bruta total
TES Conductor/a	1.701,07
TES Auxiliar	1.689,31
Jefe/a Equipo	4.428,51

Tablas de equiparación para el personal adscrito al convenio S. Coop. con inaplicación.	
Categoría	Paga equiparación total
TES Conductor/a	6.000,00
TES Auxiliar	6.883,05
Jefe/a Equipo	4.428,51

Para el personal adscrito al convenio SAMU Araba 2008-2012 que no se haya adherido a la prórroga del mismo 2013-2018	
Categoría	Paga equiparación bruta total
Diplomado/a Universitario- Responsable Sub departamento	2.513,11
TES Conductor/a	2.356,01
TES Auxiliar	6.883,05

Sanitrans EOG EGS

LSB-USO

LAB

CC.OO.