

se establece en los artículos 24 y siguientes de Decreto Legislativo 1/2002, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha.

Tercero: Al efectuar el ingreso deberá indicar: sanción por infracción laboral, expediente nº H-218/2005, Acta nº 548/2005 - Consejería de Trabajo y Empleo- Delegación Provincial de Toledo

Cuarto: La carta o documento acreditativo del abono de la sanción deberá ser presentado o enviado para su anotación en el oportuno expediente al Servicio de Trabajo de la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo en Avda. de Francia, nº 2 - 45071 - Toledo.

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa, de acuerdo con el art. 109 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y contra la misma podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a su notificación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, de conformidad con lo estipulado en el art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Toledo, 15 de marzo de 2007

La Secretaria General Técnica
MAR ELVIRA GUTIERREZ

Resolución de 08-03-2007, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Visto el texto del Convenio de Trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha,

número de Código de Convenio 770025/5, suscrito, por parte empresarial por los representantes de la Asociación de Empresas de Ambulancias de Castilla-La Mancha; y por parte sindical, por los representantes de la Federación Regional de Transportes, comunicaciones y Mar de U.G.T y la Federación Regional de Comunicación y transporte de CC.OO. el día 22 de febrero de 2007 y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 28 de febrero de 2007, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el apartado B.c) del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 8 de marzo de 2007

El Director General de
Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE
DE LA FUENTE

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas y Trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Capítulo I. Disposiciones Generales.-

Sección 1.ª Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior, para lo no regulado en éste se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Sección 2.ª Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

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

Sección 3.ª Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad

Artículo 5. Prelación de normas.

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

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

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Garantía personal.

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

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

Sección 4.ª Subrogación

Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración:

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos o privados con contrato, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la

nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

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

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

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

3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

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

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos 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 fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de diez días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

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

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

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

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

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

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

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

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

Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio.)

Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

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

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

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

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

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

Sección 5.ª Comisión Paritaria

Artículo 10. Comisión Paritaria.

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

Estará compuesta por diez vocales, cinco vocales representantes de los sindicatos y cinco de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

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

La Comisión paritaria, se reunirá por lo menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

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

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al ASEC de Castilla-La Mancha.

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

Artículo 11. Cláusula de descuelgue.

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

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

1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

- a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
- b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

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

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expedien-

te a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del ASEC de Castilla-La Mancha, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

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

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

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

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

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 12. Salario base.

El salario base por categorías profesionales para los respectivos años se especifica en las tablas anexas.

En este convenio desaparece el anteriormente denominado Plus Ambulanciero por quedar incorporado y absorbido al salario base, por lo que no procede su devengo con independencia de que persista su existencia en convenios de rango superior a éste y se entenderá que cualquier cantidad que haga referencia al citado plus será compensada y absorbida al salario base.

Artículo 13. Antigüedad.

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

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100

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

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

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

Artículo 14. Horas de presencia.

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

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

$(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 14/1826$ hasta el día 31 de diciembre de 2007. A partir de 1 de enero de 2008 el cociente de la fórmula será de 1800. A partir del día 1 de diciembre de 2008 la fórmula de cálculo será la siguiente: salario base más antigüedad por 14 más pluses por 12 dividido por 1800.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

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

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula: $(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 14/1826$ hasta el día 31 de diciembre de 2007. A partir de 1 de enero de 2008 el cociente de la fórmula será de 1800. A partir del día 1 de diciembre de 2008 la fórmula de cálculo será la siguiente: salario base más antigüedad por 14 más pluses por 12 dividido por 1800.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, y más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Artículo 17. Dietas.

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

Concepto	2006	2007	2008
	(Cuantías en Euros)		
Comida	9,87	11	12
Cena	9,87	11	12
Pernocta y Desayuno	13,4	16	18
Suma de los tres conceptos	33,14	38	42

En cualquier caso se devengarán dietas cuando un trabajador, teniendo jornada de ocho horas diarias, no pueda comer entre las trece y las dieciséis quince horas, siempre y cuando su inicio de jornada se haya producido entre las 10.00 y las 13.00 horas.

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

No se pagarán bebidas alcohólicas.

Artículo 18. Plus transporte.

Se devengará obligatoriamente por once meses este plus con arreglo a los valores de la tabla anexa.

Artículo 19.- Plus de complemento de uniformidad.

Con independencia de la obligación de dotar de los uniformes a los trabajadores, se crea un plus de complemento de uniformidad con carácter indefinido que las empresas abonarán de la siguiente manera: para el año 2007 en una sola paga la cantidad de 40 euros en el mes que no se devengue plus transporte, que se detalla en tablas en

el mes que no se devengue plus transporte, para el año 2008 una única paga de 70euros en los términos descritos anteriormente.

Artículo 20. Retribución específica del trabajo nocturno.

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

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y los pluses que le correspondieran de un 10 por 100.

Capítulo III. Jornada Laboral y Vacaciones.

Artículo 21. 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.

Para el año 2.006 la jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.826,27 horas/año de trabajo efectivo que se computarán como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo periodo.

A partir del 1 de enero de 2.007 la jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 1800 horas/año de trabajo efectivo. En todos los casos se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más sesenta horas de presencia. Esta jornada entrará en vigor a partir de los diez días siguientes a la firma de este convenio.

Para el año 2007 y hasta el 30 de noviembre de 2008, la reducción de las horas de presencia será efectiva de forma que se realizara un máximo de tres horas de presencia diarias y un total de 60 horas cuatrisesmanales.

A partir de 1 de diciembre de 2008 el número máximo será de 2 horas diarias y un total de 40 horas cuatrisesmanales.

Esto no es aplicable para los servicios de transporte no programado en los que el cómputo cuatrisesmanal será de 80 horas hasta el 1 de diciembre de 2008 en que se establece, ya con carácter general para todo tipo de servicios, que las horas de presencia serán como máximo 2 horas diarias y un total de 40 horas cuatrisesmanales.

Las partes firmantes entienden y acuerdan que esta reducción de las horas de presencia no se considera una modificación sustancial de las condiciones laborales.

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

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

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

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

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

B) Dispositivo de localización:

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

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador/ra para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/ra regrese a su base.

6. La prestación por parte de un trabajador/ra del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/ra que acepte este siste-

ma de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, mas pluses y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización para el año 2.006 la cantidad de 28,66 euros; para el año 2.007 la cantidad de 33 euros y para el año 2.008 la cantidad de 36 euros y a partir del 1 de diciembre de 2.008 la cantidad de 39 euros todo ello al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/ra del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/ra registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador/ra guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

C) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/ra, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Festividades navideñas y de Semana Santa.

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

30 euros en el año 2.006; 33 euros en el año 2.007 y 36 euros en el año 2.008.

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 de 30 euros en el año 2.006; 33 euros en el año 2.007 y 36 euros en el año 2.008.

Artículo 23. Festivos.

Se garantizará el disfrute de los días festivos de ámbito nacional, regional o local, de manera que al menos el 50% de ello se disfrutarán en la misma festividad

Artículo 24. Vacaciones.

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

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena 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.

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

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Artículo 25. Asignación de servicios.

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

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

Artículo 26. Cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios fijos de organización del trabajo se confeccionarán al menos sobre las próximas catorce semanas y serán entregados a la representación laboral, y expuestos y desarrollados con el mismo tiempo.

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

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

Artículo 27. Movilidad funcional.

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

Capítulo IV. Del Personal

Artículo 28. Categorías profesionales.

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

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Ayudante Técnico Sanitario: Se comprenden en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

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

Ayudante: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Los ayudantes-camilleros con carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban.

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

Capítulo V. Derechos Varios.

Artículo 29. Permisos y licencias.

El trabajador/ra, previo aviso y justificación que será de siete días de antelación siempre que sea posible, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

h) Dos días de libre disposición para el trabajador por cada año de vigencia del convenio.

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

Artículo 30. Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes.

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

Gran invalidez: 20.000 euros.

Muerte por accidente: 20.000 euros.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra y/o viuda o viudo, des-

endientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

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

Artículo 31. Incapacidad temporal.

La empresa abonará el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementando por la antigüedad más los pluses correspondientes hasta diez días después de la firma de este convenio. A partir de dicha fecha, el complemento se hará sobre salario base más los pluses de este convenio más la antigüedad en las siguientes condiciones:

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.

b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

Artículo 32. Cambio de turno.

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

Artículo 33. Jubilación.

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas.

Sesenta años: 2.854,87 euros.
 Sesenta y uno años: 2.438,56 euros.
 Sesenta y dos años: 2081,68 euros.
 Sesenta y tres años: 1272,80 euros.
 Sesenta y cuatro años: 654,24 euros.

Estas cantidades se incrementarán de forma porcentual de acuerdo con el IPC de cada año, calculándose al cierre del año anterior.

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

Capítulo VI. Derechos Sindicales.

Artículo 34. Derechos sindicales.

Los Delegados de personal ó miembros de Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Podrá realizarse una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los delegados o afiliados de la misma organización sindical.

Para la petición de este crédito horario, se deberá solicitar con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad manifiesta.

Capítulo VII.

Artículo 35. Privación del permiso 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 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:

- Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- 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 12

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.

Artículo 36. Multas y sanciones.

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

Artículo 37. Uniformidad.

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

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

Capítulo VIII. Faltas y Sanciones

Artículo 38. Régimen disciplinario.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la

salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.

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

Sanciones:

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

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

Capítulo IX. Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 39. Permisos de lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de diecisiete días laborables, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 40.- Salud Laboral.

En todas las empresas del sector se elegirán los Delegados de prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quienes serán los encargados, de acuerdo con la referida Ley, de la vigilancia del cumplimiento de la Legislación vigente al efecto.

Artículo 41.-Prevención del acoso en el trabajo.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de

conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

Artículo 42.- Protección del medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las empresas del sector. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la

protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud de los trabajadores/as, el entorno y los recursos naturales.

Artículo 43.- Revisión médica.

Las Empresas estarán obligadas a facilitar revisión médica general anual a todos los trabajadores, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio.

El tiempo empleado en esta revisión será dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio, ó de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Capítulo X. Formación de los Trabajadores.

Artículo 44.- Formación Continua y cualificación profesional.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros y demás actividades que se deriven del desarrollo de la ley de cualificaciones profesionales. Asimismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el sistema de Formación continua en cualquiera de sus ámbitos.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua

amparados en esta negociación colectiva de ámbito regional, mediante la suscripción con el servicio público de empleo correspondiente de contratos programas que tenga por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para este sector de actividad o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación continua, siempre y cuando, dichas acciones afecten al ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Al mismo tiempo, las partes firmantes se comprometen a desarrollar las funciones emanadas de la Ley de Formación Profesional y Cualificaciones que afecten en el futuro para el desempeño de las tareas encomendadas a los trabajadores y trabajadoras de este sector.

Cláusula adicional.

En el plazo máximo de sesenta días desde la publicación en el Diario Oficial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder

Disposición adicional primera

Las partes firmantes acuerdan la adhesión al Acuerdo que en todo momento se alcance sobre Formación Continua.

Asimismo las partes acuerdan adherirse al acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos (ASEC de Castilla-La Mancha)

Disposición Adicional segunda.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la creación de las siguientes comisiones:

Comisión de seguimiento de los dispositivos de localización.- Se crea esta comisión de vigilancia, seguimiento y denuncia de los dispositivos de localización. Desaparecen los siguientes dispositivos de localización sin que puedan crearse otros nuevos:

3 en Guadalajara ciudad; 1 en Azuqueca; 1 en Sigüenza; 1 en Molina; 1 en Sacedón; 1 en Cifuentes; 1 en Toledo ciudad; 1 en Villacañas; 1 en Illescas; 1 en Talavera; 1 en Madridejos; 1 en Quintanar; 1 en Albacete ciudad; 2 en Almansa; 1 en Villarobledo; 1 en Hellín; 1 en Cuenca ciudad; 1 en Tarancón; en la provincia de Ciudad Real se estará a los acuerdos alcanzados en la reunión de fecha 18 de Julio de 2.006 en cumplimiento a lo pactado en el acto de desconvocatoria de huelga del 29 de mayo.

Comisión Técnica.- Para el estudio del desarrollo del presente convenio, dotándose en este acuerdo de capacidad para alcanzar preacuerdos con vistas a la próxima negociación colectiva.

Comisión de Formación.- Se crea la correspondiente Comisión Paritaria para el tratamiento y desarrollo del art. 44 de este convenio colectivo.

Disposición Final.-

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial, la Asociación de Empresas de Ambulancias de Castilla-La Mancha; y por parte sindical, la Federación Regional de Transportes, comunicaciones y Mar de U.G.T y la Federación Regional de Comunicación y transporte de CC.OO. El presente texto es el desarrollo numérico y la adecuación a los acuerdos alcanzados en las mesas negociadoras. Cualquier error numérico o de redacción será subsanado automáticamente.

TABLA SALARIAL Año 2006		TABLA SALARIAL Año 2007	
	Salario Base	Salario Base	Plus Transporte
Conductor	887,00	990,00	40,00
Ay. Camillero	770,29	859,75	40,00
Camillero	722,69	806,62	40,00
J. Equipo	869,95	970,98	40,00
J. Trafico	952,42	1.063,03	40,00
Of. 1ºAdm.	929,96	1.037,95	40,00
AUX. Adm.	787,47	878,92	40,00
Ayud. Mecanico	749,93	837,02	40,00
Mecanico	850,48	949,25	40,00
Chapista	817,45	912,38	40,00
Pintor	817,45	912,38	40,00
Jefe de Taller	910,82	1.016,60	40,00
Telefonista	794,93	887,25	40,00
Medico	1.559,90	1.741,05	40,00
ATS	1.169,90	1.305,77	40,00
Dir. Area	1.426,65	1.592,32	40,00
Director.	1.574,91	1.757,80	40,00

TABLA SALARIAL Año 2008		TABLA SALARIAL Año 2008(1 de Diciembre)	
	Salario Base	Salario Base	Plus Transporte
Conductor	1.030,00	1.290,00	100,00
Ay. Camillero	894,48	1.120,27	100,00
Camillero	839,21	1.051,05	100,00
J. Equipo	1.010,20	1.265,21	100,00
J. Trafico	1.105,98	1.385,16	100,00
Of. 1ºAdm.	1.079,89	1.352,48	100,00
AUX. Adm.	914,43	1.145,26	100,00
Ayud. Mecanico	870,84	1.090,67	100,00
Mecanico	987,60	1.236,89	100,00
Chapista	949,24	1.188,86	100,00
Pintor	949,24	1.188,86	100,00
Jefe de Taller	1.057,67	1.324,65	100,00
Telefonista	923,09	1.156,11	100,00
Medico	1.811,39	2.268,63	100,00
ATS	1.358,52	1.701,45	100,00
Dir. Area	1.656,65	2.074,84	100,00
Director.	1.828,82	2.290,46	100,00