

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ****RESOLUCIÓ EMO/272/2014, de 12 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a empreses i treballadors/es de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) (codi de conveni núm. 79001955012002).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per a empreses i treballadors/es de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari), subscrit el 27 de febrer i 4 de juny de 2012 i el 25 de juny de 2013, per la part empresarial pels representants de l'Associació catalana d'empresaris d'ambulàncies (ACEA), i per la part social pels representants de UGT, USOC i CCOO, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 12 de febrer de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

Quart Conveni col·lectiu de treball per a empreses i treballadors/es de Transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma de Catalunya

Disposició preliminar

En funció de la legitimació i capacitat legal reconeguda mútuament per les parts, s'acorda aquest Quart Conveni col·lectiu de Transport Sanitari a l'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya subscrit per ACEA, UGT, USOC i CCOO, designant als efectes legals pertinents com a domicili de les parts els següents:

Associació Catalana d'empresaris d'Ambulàncies (ACEA), carrer Roger de Llúria, 44, 7è 4a, 08009 Barcelona;
Federació Nacional de Transports, Comunicacions i Mar, UGT Catalunya, F.S.P. UGT Catalunya, Rambla de Santa Mònica, 10, 4a, 08002 Barcelona, USOC Ambulàncies, C/ Sant Rafael 38-42, 08001 Barcelona, i
Federació de Serveis a la ciutadania de CCOO, c/ Via Laietana núm. 16, 7ena, 08002 Barcelona.

Capítol 1

Disposicions generals

Secció primera

Àmbit

Article 1

Àmbit funcional

Les disposicions del present Conveni seran d'aplicació als/les treballadors/es i empreses, dedicades al transport sanitari.

El present Conveni serà d'aplicació a tots els treballadors/as que desenvolupen els seus serveis en les empreses indicades anteriorment, qualsevol que sigui la seva categoria professional, amb la única excepció dels alts càrrecs a què es refereix l'article 2 del Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de Març.

Ambdues parts expressament manifesten la seva intenció de no pactar acords en àmbits inferiors al d'aquest conveni.

Article 2

Àmbit territorial

El present conveni és d'àmbit nacional de Catalunya afectarà als centres de treball compresos dins el seu àmbit funcional, situats al territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya, encara que el domicili de l'empresa estigui ubicat fora de la mateixa.

Secció segona

Vigència, durada, prorroga i denuncia per la seva revisió o rescissió.

Article 3

Vigència

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de febrer de 2012.

Així mateix, aquest conveni té una durada fins el 31 de desembre de 2015, excepte les disposicions que expressament estableixin el contrari.

Article 4

Denúncia del Conveni

El present Conveni quedarà automàticament denunciat a la seva finalització.

No obstant, l'anterior, i per evitar el buit normatiu que en altre cas produiria un cop vençuda la seva vigència inicial, o la de qualsevol de les seves prorrogues, continuarà regint en la seva totalitat, tant en el seu contingut normatiu com obligacional, fins que sigui substituït per un altre.

La Comissió negociadora del nou conveni es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en que alguna de les parts presenti la seva proposta de modificació que es podrà efectuar sis mesos abans de la seva finalització.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

Secció tercera

Prelació de normes, compensació, absorció, vinculació a la totalitat

Article 5

Prelació de normes

Donades les peculiaritats que concorren en l'àmbit que es refereix aquest conveni, allò que han acordat per les parts regula amb caràcter general les relacions entre l'empresa i els seus treballadors/es en totes les matèries compreses en el seu contingut, fins i tot aquelles la regulació de les quals es pacta de forma diferent a la qual contempla la norma general aplicable, tret de les matèries reservades al conveni estatal, que són especificades a l'article 12 Disposició primera, que serà d'aplicació preferent el que disposa aquell conveni.

En tot allò que no es trobi previst en aquest Conveni s'aplicarà la normativa laboral vigent.

Article 6

Compensació i absorció

Les millores econòmiques globals contingudes en aquest conveni compensaran i absorbiran les vigents en les empreses que siguin superiors a les aquí pactades, tret de les especificacions que més endavant es faran a la manera d'aplicació de la pujada.

El conjunt de pactes que conté el present Conveni col·lectiu substitueix, les condicions, tant econòmiques com de treball existents en la seva entrada en vigor en les empreses per la qual cosa, aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

En quan a les disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del conveni, només tindran aplicació i eficàcia pràctica quan, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les condicions del present conveni.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerats globalment.

En el supòsit que l'autoritat administrativa o judicial competent, fent ús de les seves facultats, no homologués alguns dels seus articles o part del seu contingut, el present Conveni quedarà nul i sense cap eficàcia, havent-ne de procedir a la reconsideració del seu total contingut, tret que el contingut de dit article o articles no tinguin un contingut econòmic, en tal cas, es revisaran només els articles rebutjats.

Article 8

Garantia personal

Els pactes, clàusules i condicions vigents en qualsevol contracte considerats globalment i que en el còmput anual impliquin condicions més beneficioses per al treballador/a o grup de treballadors/es, en relació amb les quals s'estableixen, subsistiran com a garantia personal dels qui vinguin gaudint de les mateixes, sense perjudici de les excepcions que més endavant es faran a la manera d'aplicació de la pujada.

Secció quarta

Subrogació

Article 9

CVE-DOGC-A-14043077-2014

Subrogació del contracte amb l'Administració, i empreses privades.

Quan una empresa perdi l'adjudicació dels serveis concertats mitjançant concurs públic de gestió de serveis públics, per resolució o terminació del contracte amb l'Administració, o acabament de contracte amb entitats privades, i no decideixi assumir la plantilla conforme l'apartat e), per mantenir activitat suficient per garantir l'ocupació efectiva de la plantilla assumida, la nova empresa adjudicatària o contractista, estarà obligada a subrogar en els contractes laborals dels treballadors/es que venien prestant aquest servei, respectant en tot cas la modalitat de contractació dels mateixos, i els drets i obligacions que hagin gaudit en els sis mesos anteriors a l'adjudicació a l'empresa substituïda, sempre que aquests provinguin de pactes i acords lícits que es posin en el seu coneixement, havent aportat a l'empresa adjudicatària, juntament amb la documentació pertinent.

En l'àmbit de la contractació pública, el canvi de model d'adjudicació actual (sigui perquè s'acordi el seu fraccionament, la contractació indirecta mitjançant els diferents ens que participen a la sanitat o per qualsevol altre) no impedirà l'aplicació de la subrogació del personal afectat en els termes que regula el present article en els paràgrafs precedents. Es garanteix, doncs, la continuïtat dels contractes i condicions laborals amb la nova adjudicatària o contractista dels treballadors adscrits als serveis contractats per qualsevol mena de modalitat contractual o per qualsevol ens o institució, fins i tot en cas de fraccionament de la activitat, garantint la continuïtat del treballador en el desenvolupament de la seva feina amb aquell que finalment sigui el que ha de prestar-la. En aquests supòsits s'examinarà l'ocupació dels treballadors en els darrers tres mesos per determinar a quina empresa entrant ha d'anar destinat, sense perjudici del dret a retenir-ho l'empresa sortint, regulat en paràgrafs següents."

Si entre el cessament de l'empresa que venia prestant el servei i l'adjudicació definitiva del mateix entrés de forma provisional una altra empresa a prestar el servei, aquesta també està obligada a la subrogació del personal en els termes regulats en aquest article amb independència del temps de duració.

La subrogació es produirà, sempre que les parts compleixin els requisits formals establerts en aquest article del conveni, per la finalització, pèrdua, rescissió, cessió de l'empresa adjudicatària entre persones físiques o jurídiques que duguin a terme l'activitat, respectant per l'empresa entrant els drets i obligacions que venien gaudint amb l'empresa substituïda. En el terme "empresa", es troben expressament incloses les Unions Temporals d'Empresa (UTE), legalment constituïdes per a contractar amb l'Administració.

a. Aquesta subrogació de personal es produirà únicament i exclusivament pel que fa als següents treballadors/es:

1. personal en actiu, amb una antiguitat mínima en el servei objecte del contracte dels últims sis mesos anteriors a l'inici del servei per l'empresa adjudicatària, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat al període esmentat de sis mesos, haguessin treballat en una altra activitat. S'utilitzarà el contracte d'obra i servei per cobrir les necessitats de contractació del període exempt de l'obligació de subrogar, excepte per als casos en què sigui procedent el contracte d'interinitat.
2. Personal amb dret a reserva de lloc de treball, que en el moment de l'inici del servei per l'empresa adjudicatària tinguin una antiguitat mínima de sis mesos a la mateixa i es trobin malalts, accidentats, en excedència, vacances, permís, descans setmanal, descans maternal.
3. Personal de nou ingrés que per exigències del client s'hagin incorporat a l'activitat com a conseqüència d'una ampliació, en els sis mesos anteriors a la nova adjudicació d'aquella.
4. Personal amb contracte d'interinitat que substitueixin a algun dels treballadors/es esmentats en l'apartat 2, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
5. Personal que substitueixin a altres que es jubilin, havent complert seixanta-quatre anys dins dels sis últims mesos anteriors a l'inici del servei per l'empresa adjudicatària i tinguin una antiguitat mínima en la mateixa dels sis mesos anteriors a la jubilació, en els termes i condicions del Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol.
6. No obstant això, queden exclosos de l'aplicació de la present clàusula de subrogació aquells empleats/es que siguin directius de la seva empresa, així com aquells units per vincles de consanguinitat i afinitat, tret que acreditin l'existència de relació contractual.

b. Tots els supòsits anteriorment contemplats s'hauran d'acreditar fefaentment i documentalment per l'empresa cessant a l'adjudicatària, a la seva plantilla, i als representants d'aquests, mitjançant els documents que es detallen en l'apartat 1, en el termini de 15 dies hàbils, comptats des que l'empresa adjudicatària l'hi requereixi fefaentment a l'empresa cessionària, sempre que es tracti de documents que ja s'hagin emès o que es haurien haver emès.

Als efectes de l'acreditació entre l'empresa cessant i l'empresa adjudicatària s'aclareix que es consideraran

CVE-DOGC-A-14043077-2014

mitjans fefaents de comunicació els següents: enviament de la documentació per conducte notarial, mitjançant burofax, telegrama o mètode equivalent que deixi constància del contingut.

c. El personal que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només pagarà la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'empresa cessant, que haurà d'efectuar en la corresponent liquidació.

d. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a. No obstant això per acord mutu de la cessant i treballador/a, podrà aquest romandre en l'antiga empresa adjudicatària. En aquest cas, la cessant no podrà cedir a cap altre treballador/a que no prestés el seu treball en l'activitat objecte del contracte, si la cessionària no ho acceptés.

e. En cas que la comunicació no es produeixi en el indefectible termini marcat s'entendrà que l'empresa opta per l'assumpció de dit personal laboral passant el mateix per a aquelles dades i/o relació de personal que es comuniqui amb posterioritat al termini establert.

f. La subrogació efectiva es produirà en el moment en què la nova adjudicatària comenci a prestar serveis i no abans, essent la relació laboral anterior a aquest moment de l'exclusiva responsabilitat de la cessant.

g. L'empresa cessant respondrà de les conseqüències derivades de la falsedat o inexactitud manifesta que la informació facilitada pugui produir a l'empresa adjudicatària, sense perjudici de la reversió a la mateixa del personal indegudament subrogat.

h. Els membres de Comitè d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals podran optar, en tot cas, entre romandre en la seva empresa o subrogar-se en l'empresa adjudicatària, excepte en el cas que hagués estat contractat expressament per obra o servei determinat per al centre afectat per la subrogació, o que la subrogació afecti a la totalitat de la plantilla.

i. L'empresa cessant haurà de facilitar a la nova adjudicatària els següents documents:

Certificació en la qual hauran de constar la part de la plantilla afectada per la subrogació, amb noms i cognoms, data de naixement, estat civil, document nacional d'identitat, número d'afiliació a la Seguretat Social, número de telèfon en el cas que hi hagi estat facilitat voluntàriament pel treballador/a, nombre de fills/es, naturalesa dels contractes de treball, i categoria professional (segons la classificació d'aquest conveni).

Original o fotocòpia compulsada dels sis últims rebuts de salaris de la plantilla afectada.

Fotocòpia compulsada dels TC1 i TC2 de cotització a la Seguretat Social dels sis últims mesos, o els corresponents documents o suports que legalment el substitueixin.

Relació de personal, especificant: nom i cognoms, número d'afiliació a la Seguretat Social, número de telèfon en el cas que hagi estat facilitat voluntàriament pel treballador/a, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data del gaudi de les seves vacances. Si el treballador/a és representant legal dels treballadors/es, s'especificarà el període de mandat d'aquest.

Fotocòpia compulsada dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

Original o fotocòpia compulsada dels títols habilitats per a l'exercici del seu lloc laboral.

Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador/a afectat, en què es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa cessant la seva liquidació de parts proporcionals, no quedant pendent cap quantitat. Aquests documents hauran d'estar en poder de la nova adjudicatària de forma fefaent, en el termini de 15 dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària l'hi requereixi fefaentment a l'empresa cessionària, o des del moment que s'emetin o s'haurien haver emès.

No caldran les compulses, si l'empresa adjudicatària accepta expressament la validesa de les còpies degudament segellades i signades per l'empresa sortint. A aquest efecte, l'empresa adjudicatària designarà una persona encarregada de la verificació d'originals i còpies. Si l'empresa adjudicatària, posteriorment, reclamés l'aportació de les còpies compulsades, l'empresa sortint, disposarà de 15 dies per a la seva presentació, a partir de la reclamació de l'empresa adjudicatària efectuada dins del termini establert.

Amb el mateix sentit de simplificació del procés i amb els mateixos requisits d'acceptació i comprovació, el lliurament dels rebuts salarials podran ser substituïts per l'entrega de llistats d'aquests períodes a acreditar en què figuren les mateixes dades de la nòmina.

j. L'empresa adjudicatària hi haurà d'indemnitzar a l'empresa cessant, per les despeses de formació del personal, realitzats durant el contracte extingit i que siguin degudament acreditats quan estiguin relacionats amb l'acreditació o titulació professional exigida per l'administració per a la prestació del servei.

Secció cinquena

Comissions paritàries

Article 10

Comissió paritària i de Seguretat i Salut Laboral

Es constitueix una Comissió paritària per a la interpretació, arbitratge, conciliació i vigència del conveni.

Estarà composta per dotze vocals, dos representants de cadascú dels sindicats signants del conveni i sis dels empresaris, i un secretari que es designarà en cada reunió.

En les reunions s'acceptarà la presència d'assessors de les respectives representacions, amb veu però sense vot.

Ambdues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni que tingui caràcter de conflicte col·lectiu serà sotmesa prèviament a informe de la Comissió abans d'iniciar qualsevol reclamació contenciosa o administrativa.

La Comissió paritària, es reunirà almenys cada tres mesos, a partir de la data de vigència del conveni, i tantes vegades en reunió extraordinària com calgui, i els seus acords requeriran per a tenir validesa la meitat més un dels vocals representants dels sindicats, així com la meitat més un dels vocals representants dels empresaris.

Tant els vocals, com assessors seran convocats per carta certificada en primera i en segona convocatòria, amb antelació mínima de quinze dies de la celebració de la reunió ordinària. Si en primera convocatòria no estiguessin presents la totalitat dels vocals, se celebrarà la reunió en segona convocatòria, essent vàlids sempre que concorrin com a mínim, la meitat més un, de cadascuna de les representacions. Els acords presos seran condicions annexes al conveni inicial.

Cas de no arribar a un acord en la qüestió o qüestions debatudes, se sotmetran aquestes al Tribunal Laboral de Catalunya.

Les reunions extraordinàries podran ser convocades per qualssevol de les parts, tant de la representació social com de la patronal i les ordinàries, almenys, cada tres mesos.

A més de les funcions esmentades, la Comissió paritària i de Seguretat i Salut Laboral s'encarrega expressament de:

- a. Gestionar amb els organismes oficials competents la possibilitat d'atorgar als sindicats alguna mena de participació als exàmens psicotècnics a què els conductors s'han de sotmetre periòdicament.
- b. En matèria de Seguretat i Salut en el treball, i quan procedeixi, quan ho sol·licitin les empreses, el CSS o el o els Delegats de prevenció:

Realitzar amb caràcter consultiu i d'acord amb la LPRL, estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys de la salut i implantació de l'activitat i la gestió preventives en el sector.

Elaborar propostes d'actuació per portar a terme accions que actuïn sobre els dèficits i problemes detectats, a ser possible amb la col·laboració del CSS o del delegat de prevenció, en aquelles empreses que no comptin amb l'esmentat òrgan paritari i col·legiat. La Comissió paritària i de Seguretat i Salut Laboral deurà vetllar perquè les seves funcions no es sollevin o entrin en competència amb les que li corresponguin als CSS i/o els delegats/as de prevenció de les empreses y/o centres de treball, que en última instància son autònoms segon allò establert pel RPRL.

Elaborar plans d'actuació i de xoc, a les empreses d'alta accidentalitat del sector.

Impulsar a les empreses a l'adhesió a programes de promoció del control del tabaquisme, alcoholisme i drogodependència, mitjançant campanyes de sensibilització i formació, així com programes de deshabituació, oferts per les Administracions Públiques competents.

Elaborar plans de formació específica pels treballadors/es.

Elaborar i difondre criteris generals consensuats per l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació, i prevenció de la salut reproductiva.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

Mitjançar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball, a petició d'ambdues parts.

c. Gestionar davant els organismes competents de l'Administració la possibilitat que algunes malalties característiques dels conductors siguin reconegudes com a malalties professionals.

d. Formular una petició expressa davant els organismes corresponents de la Seguretat Social o mutualitats laborals a fi que es reconegui la pèrdua de visió dels conductors, a partir dels exàmens mèdics corresponents, com a malaltia professional, i que se'ls faciliti, si escau, les ulleres corresponents.

e. Emetre informes sobre totes les consultes que li siguin formulades en matèria de seguretat i higiene en el treball.

Als efectes d'aquest article les adreces de les respectives parts seran les següents:

Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies (ACEA), carrer Roger de Llúria, 44, 7è. 4a., 08009 Barcelona.

Federació Nacional de Transports, Comunicacions i Mar, UGT Catalunya i F.S.P. UGT Catalunya, Rambla de Santa Mònica, 10, 4a, 08002 Barcelona.

USOC, Unió Sindical Obrera de Catalunya, C/ Sant Rafael, 36-42, 08001 Barcelona

Federació de Serveis a la ciutadania de CCOO, c/ Via Laietana núm. 16 7ena, 08002 Barcelona.

Article 11

Clàusula d'inaplicació econòmica

Sense perjudici del que disposa l'article 82.3 del TRLET, aquelles empreses que per raons econòmic/financeres no poguessin fer front als increments salarials pactats en convenis col·lectius del sector, sigui quin sigui el seu àmbit d'aplicació, hauran d'acreditar de forma objectiva i fefaent les causes per les quals el referit increment qüestiona la viabilitat de l'empresa.

Per poder-se acollir a la desvinculació durant l'any o exercici corresponent, les empreses hauran de comunicar la seva intenció, com a molt tard, en el termini d'un mes a partir de la publicació del conveni col·lectiu en el Butlletí Oficial corresponent, a la Comissió paritària del referit conveni així com a la representació dels treballadors/es en l'empresa si existís.

A la sol·licitud l'empresa haurà d'acompanyar la següent documentació:

Memòria i informe econòmic específic dels dos últims exercicis on s'aprecii i reflecteixi el resultat negatiu hagut.

A les empreses de més de 50 treballadors/es, Informe d'auditoria externa sobre la situació econòmic/comptable de l'empresa, almenys de l'últim exercici econòmic.

Les Comissions paritàries dels Convenis col·lectius del sector hauran d'estudiar totes les sol·licituds de desvinculació que els siguin presentades i per a això tindran les atribucions següents:

Els membres de la Comissió paritària encarregats de l'estudi de la sol·licitud o, si cas els tècnics que ella designi, han de tenir accés a tota la documentació jurídic/econòmica i comptable necessària per analitzar i comprovar la sol·licitud formulada i els seus informes de situació.

En el supòsit que es requereixin per part de la Comissió paritària certificats registrals, informes de Censors jurats o qualsevol altra documentació o actuació pericial relacionada amb la sol·licitud formulada, el seu cost serà sufragat per l'empresa peticionària.

Els membres de la Comissió paritària així com els tècnics que la puguin assessorar estan obligats a mantenir la màxima reserva i confidencialitat en relació amb la informació coneguda i les dades a què tinguin accés, com a conseqüència d'aquests procediments.

Les comissions paritàries han d'emetre la seva resolució en el termini màxim d'un mes a comptar de la data de recepció de la sol·licitud. En cas de desestimar la petició de desvinculació o inaplicabilitat de l'increment salarial, les empreses, dins de la setmana següent a la notificació de la resolució de la Comissió paritària, podran recórrer a un arbitratge, que dictarà un laude.

Tant la Resolució de la sol·licitud, per part de les comissions paritàries com el laude arbitral no podran ser objecte de recurs per part de l'empresa sol·licitant i tant la resolució estimatòria com el citat laude arbitral seran des de la notificació plenament executius.

Capítol 2

Retribucions

Article 12

Salari conveni

El salari conveni, que estarà compost pel salari base i el complement de formació, per a les diferents categories professionals del conveni, serà aquell que es detalla a les taules recollides en l'annex 1.

Per als anys 2014 i 2015, serà la negociació que s'iniciarà al segon semestre del 2013, la que fixarà els increments salarials, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta.

El complement de formació compensa les condicions especials del servei d'ambulàncies, basant-se en la qualificació específica del Sector per a dotar de coneixements sanitaris al personal de les ambulàncies (conductors i acompanyants), els reciclatges de formació necessaris, la conducció urgent i la cura en les tasques d'higiene i protecció personals amb malalts especials. De la mateixa manera a la resta de categories compensa el nivell formatiu requerit i els reciclatges necessaris.

Article 13

Antiguitat

La taula d'antiguitat de l'Annex 2 mostra els valors vigents fins que a la negociació a la que fa esment la Disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la Transitòria quarta.

Article 14

Hores de presència

Donades les especials característiques que concorren en aquest sector, com a conseqüència de la permanent disponibilitat del personal de moviment per atendre aquests serveis públics, que comporta l'existència de les hores de presència establertes en l'article 20 d'aquest conveni, aquestes no poden ser considerades com a temps de treball efectiu i, per tant, no són computables, segons estableix expressament el Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre.

Les empreses no podran fer servir les seves facultats d'assignació de serveis i hores presencials de manera discriminatòria.

Ambdues parts, ateses les particularitats del sector i considerant aquestes circumstàncies, acorden fixar com a valor cert, fix i unitari per aquestes hores, els que figuren a la columna corresponent de l'annex 1.

Aquest preu serà d'aplicació fins que a la negociació a la que fa esment la Disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta.

Article 15

Hores extraordinàries

Tindran aquesta consideració les hores efectives que superin la jornada ordinària, el seu valor serà igual al de l'article anterior.

Article 16

Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de juliol i/o Nadal, a tot el personal, s'aplicaran en els propis termes i

CVE-DOGC-A-14043077-2014

condicions que venien regint per a les empreses i treballadors/es del sector i la seva quantia es basarà prenent en consideració el Salari conveni més antiguitat del present conveni del període anterior a la paga.

Allà on no estigui convingut el sistema prorratejat per acord amb la representació col·lectiva dels treballadors/es, es faran efectives aquestes gratificacions els dies Sant Joan i entre el 15 i el 20 de desembre.

Els treballadors/es que no duguin treballant un any les percebran a prorrata del temps treballat, computant aquest sempre en dies naturals.

Article 17

Dietes

Sempre que es compleixin les condicions que marca la llei perquè aquest concepte estigui considerat concepte extra salarial, el personal que fruit de la realització d'un servei es desplaci, tindrà dret a percebre una indemnització per les despeses que s'originin, que rebrà sota el concepte de dieta en els següents casos:

El treballador/a percebrà la dieta quan per la realització d'un servei hagi de desplaçar-se fora del seu centre de treball, no resultant possible que el treballador/a pugui tornar en l'horari de dinar o sopar, abonant-se per tant la dieta del menjar que no s'ha pogut realitzar en l'àmbit de treball.

Es consideren solament els desplaçaments que impedeixin iniciar el menjar en l'àmbit de treball, dintre de l'horari de dinars (13h a 16h) i sopars (20h a 23h). Una vegada iniciat l'àpat, el treballador/a ha de poder disposar d'una hora ininterrompuda, si aquesta s'interrompés per causa d'un servei i es pot retornar a l'àmbit de treball a iniciar el menjar dins d'aquesta franja horària, no s'abonarà la dieta, en cas contrari si s'abonarà la dieta. Si l'empresa per no abonar la dieta ordenés el desplaçament a l'àmbit de treball per poder realitzar el menjar, el temps de desplaçament no es considerarà inclòs dins de l'hora de menjar.

Per aplicar el regim anterior a l'àmbit de treball, sigui propi de la empresa o aliè, ha d'estar dotat d'un menjador amb: nevera, microones, pica, taula i cadires; perquè el treballador/a pugui, menjar en l'àmbit de treball.

S'inclou també en aquest cas els trasllats temporals o definitius de treballadors/es a l'àmbit de treball, que en las mateixes condicions: horari, material necessari, etc., abans relacionat no donarà dret a percebre cap tipus de compensació econòmica.

Quan aquestes franges horàries coincideixin amb l'inici o finalització del servei, tampoc s'abonarà la dieta, donat que el treballador/a ha de venir amb el menjar fet, o marxarà a fer-ho al seu domicili.

Tampoc s'abonarà la dieta si per qualsevol circumstància el treballador/a pot menjar al seu domicili, dintre dels horaris abans esmentats.

El treballador/a percebrà la dieta de pernocta i esmorzar quan per la realització d'un servei hagi de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball, no podent pernoctar al seu àmbit de treball o domicili.

Als efectes d'aquest article s'entén per àmbit de treball tant el centre de treball, com la base, com el municipi d'ambdós.

Concepte	Quantia
Dinar	10.85€
Sopar	10.85€
Pernoctar i esmorzar	16.28€
Suma dels tres conceptes	37.98€

No es pagaran begudes alcohòliques

Aquest valor seran vigents fins que a la negociació a la que fa esment la Disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta. En tot cas, les

CVE-DOGC-A-14043077-2014

empreses poden substituir l'abonament de la dieta pel pagament de la despesa directament. En els serveis que es prestin fora del territori nacional seran despeses a justificar.

Article 18

Complement d'assistència i puntualitat

1. Aquest complement s'estableix per tal d'incentivar l'assistència i el compliment de l'horari sense perjudici de la penalització de les faltes que aquests conceptes puguin comportar amb forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix al regim disciplinari que preveu el present conveni, i estarà compostat per una prima d'assistència i una altra de compliment d'horari, segons es detalla en els punts següents.

2. El complement s'abonarà amb caràcter mensual per dotze pagues, cadascuna de les quals es correspondrà a l'assistència i compliment d'horari del mes precedent comptat del 15 al 15, perquè doni temps a comunicar les incidències i a modificar la nòmina si fos necessari.

L'empresa està facultada per establir els mecanismes de control d'assistència i de compliment horari que consideri adients. Els períodes de treball coincidents amb vacances es percebrà en proporció al temps treballat, sense que la part corresponent a vacances pugui ser objecte de penalització, tret de que el nombre d'absències o retards durant l'any precedent hagi comportat aplicació de penalitzacions en el complement en més de tres mesos.

3. L'import de la paga corresponent a un mes complet de treball és de: 110€

Aquest valor serà el vigent fins que a la negociació a la que fa esment la disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta

4. Per tenir dret a la percepció d'aquest complement s'haurà de treballar, com a mínim, tres mesos per cada any natural, de forma alterna o continuada.

5. Prima d'assistència: per tenir dret a la percepció de la prima d'assistència, que és el 50% d'aquest complement, el treballador/a no podrà haver faltat al treball cap dia del mes en què hauria d'haver desenvolupat la seva feina. No es consideren falta al treball el gaudiment dels permisos o llicències de l'article 30 del conveni, ni les situacions de baixa per accident laboral o malaltia professional o risc durant l'embaràs, ni els permisos per maternitat o paternitat, ni les baixes per malalties comuns fins el tercer dia inclòs. En el cas de baixes per malaltia comú que es perllonguin durant més de tres dies, en cap cas es percebrà l'import del complement que correspongui al mes natural del que es tracti si, en aquest període, s'ha estat de baixa durant més de tres dies.

6. Prima de compliment horari: per tenir dret a la percepció de la prima de compliment d'horari que és l'altre 50% d'aquest complement, el treballador/a no podrà haver arribat tard ni sortir abans d'hora, cap dia del mes en que hagués d'haver desenvolupat la seva feina, No es computaran els retards documentalment justificats en transports públics.

Existirà un marge de tolerància de cinc minuts, sense que això comporti que havent arribat a la feina es pugui ajornar l'entrada, Es perdrà la totalitat de la prima mensual de compliment horari quan s'ultrapassi, per una vegada i per qualsevol motiu, aquesta tolerància. Es perdrà, també, la totalitat de la prima mensual de compliment d'horari sempre que es perdi la prima d'assistència d'aquell mes.

7. En cas de vaga legal únicament es descomptarà la part de la prima proporcionalment al dia o dies en que s'exerceixi aquest dret.

Article 19

Retribució específica del treball nocturn

El treball considerat nocturn, d'acord amb l'article 36 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors/es, tindrà a la remuneració específica que es determina a la taula de nocturnitat de l'annex 2, aquests valors seran vigents fins que a la negociació a la que fa esment la Disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta

El treballador/a que presti servei entre les 22:00 hores i les 6:00 hores, la percebrà, per cada hora que treballi en aquest horari.

Capítol 3

Jornada laboral i vacances

Article 20

Jornada laboral ordinària

La jornada ordinària de treball per al personal que no sigui de moviment serà de quaranta hores de treball a la setmana o la legal que a cada moment existeixi. La jornada de treball per al personal de moviment serà de quaranta hores setmanals i de 1.800 hores/any de treball efectiu, que es computarà com cent seixanta hores quadrisetmanals de treball efectiu i fins a vuitanta hores de presència en el mateix període.

Temps de treball efectiu: és aquell en què el treballador/a es troba a disposició de l'empresari i en l'exercici de la seva activitat, realitzant les funcions pròpies de la conducció del vehicle o mitjà de transport o altres treballs durant el temps de circulació dels mateixos, o treballs auxiliars que s'efectuïn en relació amb el vehicle o medi de transport, els seus passatgers o la seva càrrega.

Temps de presència: és aquell en què el treballador/a es troba a disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, menjades en ruta o altres similars.

La jornada màxima diària no haurà de superar les nou hores de treball efectiu, ni les dotze en còmput total de jornada ni menys de sis hores, a l'efecte de pagament d'hores extraordinàries, exceptuant-ne els serveis de llarg recorregut que no es poden interrompre; de forma que en aquests el treballador/a descansarà la jornada laboral immediata, les hores sobrepassades.

En tot cas, les hores extraordinàries podran ser compensades per l'empresa amb temps de descans equivalent sempre que el treballador/a estigui d'acord.

El descans mínim entre jornada i jornada serà d'onze hores. Es podrà reduir a set hores quan es tracti d'un canvi de torn en les condicions previstes a l'article 19 del Decret 1561/1995 de jornades especials de treball, o a nou hores, en les condicions previstes a l'article 11.4 de la mateixa norma.

De conformitat a l'article 2 del Decret 1561/1995 de jornades especials de treball, per acord amb el treballador/a, les reduccions dels descansos entre jornades o del descans setmanal podran acumular-se a les vacances anuals.

Les empreses estan facultades per a organitzar el treball d'acord a les necessitats del servei, podent establir els corresponents torns entre el personal per a assegurar l'atenció preventiva i real, des de les zero a les vint-i-quatre hores, durant tres-cents seixanta-cinc dies a l'any.

Aquests torns seran rotatius o fixos.

A. Dispositiu de localització

Les empreses podran oferir als treballadors/es que estimin oportú, la possibilitat de romandre a la disposició de l'empresa mitjançant un dispositiu de localització en les condicions que es detallen a continuació:

1. Només serà aplicable als treballadors/es que, per raons del servei, hagin de romandre disponibles i localitzats des de les zero a les vint-i-quatre hores, mitjançant el mitjà tècnic de localització corresponent, que serà facilitat per l'empresa, per a acudir a aquells serveis no programats que sorgeixin.
2. L'acceptació d'aquesta oferta pel treballador/a en plantilla, haurà de ser voluntària, sense que la seva negativa li pugui implicar canvi algun en les seves condicions de treball, ni mobilitat de cap tipus. Si el treballador/a que accepti el dispositiu de localització, vol posteriorment renunciar a aquest sistema de treball, haurà de comunicar-lo a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, tornant a les seves anteriors condicions de treball.
3. No obstant això el disposat en l'apartat 2, podrà realitzar-se contractació específica per a la realització d'aquest dispositiu de localització, entenent-se que aquest dispositiu de localització s'utilitzarà per a acudir a aquells serveis no programats que sorgeixin.
4. El límit màxim que un treballador/a podrà estar en aquesta situació serà de cinc dies seguits, garantint-se dos dies de descans consecutius gens més finalitzar el servei, sense que puguin ser canviats o compensats.
5. El dispositiu de localització no podrà estar activat a l'efecte de còmput de treball efectiu, en relació amb cada

CVE-DOGC-A-14043077-2014

treballador/a, més de sis hores de mitjana diària, calculades en el període dels cinc dies. Durant el dispositiu de localització i a l'efecte de treball efectiu, aquest es comptabilitzarà des del moment que es cridi al treballador/a per a prestar un servei fins al moment que el treballador/a retorni a la seva base.

6. La prestació per part d'un treballador/a del dispositiu de localització, durant cinc dies consecutius, implica la finalització, per part d'aquest, de la seva jornada laboral setmanal.

7. Com compensació a la disponibilitat des de les 00:00 a les 24:00 hores, el treballador/a que accepti aquest sistema de treball, a més del sou corresponent se li abonarà, en concepte de dispositiu de localització, 28,65 € al dia. Aquest valor restarà vigent fins que a la negociació a la que fa esment la disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta. Aquest complement salarial no consolidable, retribueix l'acceptació expressa per part del treballador/a del dispositiu de localització.

8. L'empresa facilitarà un part, amb la finalitat de que el treballador/a registri l'activitat desenvolupada durant el dispositiu, en el qual expressament figuri, les activacions realitzades setmanalment, així com la data i temps d'activació i tornada a la base, en cadascun dels serveis. De cadascun d'aquests parts, el treballador/a guardarà una còpia degudament segellada per l'empresa.

B. Descans setmanal

Les empreses podran programar els descansos dels treballadors/es segons els torns abans esmentats; es facilitarà en una setmana dos dies de descans consecutius i en la següent dos dies alterns o consecutius, o a l'inrevés, no necessàriament un diumenge i festiu. Es procurarà que aquests diumenges i festius siguin rotatius per a tot el personal. En aquelles empreses que per ús o costum els dos dies de descans siguin sempre consecutius ho hauran de continuar essent.

Aquests descansos que corresponen per torn i que s'hagin de treballar per suplència de malaltia i absències justificades d'altre treballador/a, es retribuiran amb el salari corresponent al dia incrementat en un 50 per 100, en cas que no es disposi d'una data immediata per a la concessió de descans al suplent.

C. Guàrdies de 24 hores

S'entendrà com treball per torn de guàrdia de 24 hores tota forma d'organització del treball per la qual els treballadors/es realitzin un servei continuat de 24 hores en el qual s'alternin períodes de treball amb descans adient, garantint que en un període de 7 dies no es donen més de 48 hores de treball en un període de referència de 12 mesos, conforme a allò que estableix la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell.

Aquesta forma de prestació de treball només pot donar-se en els serveis que per la seva intensitat de treball permeten el descans adient del treballador/a en el decurs de la guàrdia.

Als efectes d'aquest apartat s'entendrà el següent:

1. Temps de treball, tot període durant el qual el treballador/a roman en el treball, a disposició de l'empresari i en exercici de la seva activitat o de les seves funcions.
2. Es considerarà temps de presència aquell en el qual el treballador/a es trobi a disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, avaries, menjars en ruta o d'altres de semblants.
3. Descans adient: períodes regulars de descans dels treballadors/es, la durada del qual s'expressa en unitats de temps, suficientment llargs i continus per evitar que, com a conseqüència del cansament o a ritmes de treball irregulars, aquells es produeixin lesions a si mateixos, als seus companys o a tercers, i que perjudiquin la seva salut, a curt o a llarg termini.

Article 21

Festivitats i diumenges

A. Retribució festivitats especials: tot el personal inclòs en aquest conveni que treballi, en jornada mitja o total, els dies: 25 de desembre, 1 de gener, divendres Sant, Pasqua florida i 24 de juny, percebran amb caràcter extraordinari la quantitat de 5,43 € per hora treballada en festiu (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

Els dies 24 de desembre i 31 de desembre percebran amb caràcter extraordinari la quantitat de 5,43 € per hora treballada en festiu (de 22 hores del dia a les 22 hores del dia següent).

B. Retribució resta festivitats no locals: percebran amb caràcter extraordinari la quantitat de 2,71 € per hora

CVE-DOGC-A-14043077-2014

treballada en festiu (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

C. Retribució festes locals: percebran amb caràcter extraordinari la quantitat de 2,17 € per hora treballada en festiu (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

D. No tindran cap retribució les festes recuperables.

E. Retribució diumenges no coincidents amb festius: A partir de 1 de gener de 2010 percebran amb caràcter extraordinari la quantitat de 0,53 € per hora treballada en diumenge (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

Aquests valors restaran vigents fins que a la negociació a la que fa esment la disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta.

Article 22

Vacances

Els treballadors/es de les empreses afectades pel present conveni tindran dret al gaudiment d'un període anual de trenta dies naturals de vacances retribuïdes, conformement al salari conveni més l'antiguitat., més el complement d'assistència i puntualitat si correspon conforme a les regles de l'article 18.

Els treballadors/es amb menys d'un any d'antiguitat a l'empresa, gaudiran d'aquest dret en proporció al temps de serveis prestats.

A l'efecte del gaudiment del període de vacances, l'empresa establirà els corresponents torns, podent partir les vacances en dos períodes, a fi que més treballadors/es gaudeixin de la quinzena estival. Amb aquest objectiu es possibilitarà que els treballadors/es de la mateixa dotació s'autocobreixin els diferents períodes vacacionals. Aquests torns es faran segons el calendari anual, segons les prestacions del servei, i rotatiu segons criteri que convinguin a ambdues parts, començant la rotació pels més antics.

Per al personal que gaudeixi la quinzena de vacances, si així s'hagués disposat fora del període estival (15 juny a 30 de setembre), s'incrementarà en un dia de vacances, tret que a petició pròpia del treballador/a gaudeixi d'un mes complet i ininterromput en qualsevol època de l'any.

Article 23

Assignació de serveis

Per òbvies raons de seguretat, els conductors que hagin complert serveis diürns, restaran exclosos de realitzar seguidament serveis nocturns, i a l'inrevés, els conductors que hagin efectuat serveis nocturns no podran portar a terme, tot seguit, serveis diürns.

En tot cas es respectarà el descans previst en el present conveni.

Article 24

Quadre d'horaris i calendari laboral

Els quadres d'horaris fixes d'organització dels serveis es posaran en coneixement del personal amb cinc dies d'antelació a la seva vigència en els de caràcter mensual, tres dies en els quinzenals dos dies en els setmanals i els diaris dues hores abans de la finalització de la jornada anterior.

El calendari laboral a què es refereix l'apartat quart de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors comprendrà l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals, vacances i tots els dies inhàbils de l'any. Els esmentats calendaris seran negociats amb els representants dels treballadors/es de cadascuna de les empreses.

Aquests calendaris seran exposats al tauló d'anuncis i a llocs visibles de fàcil accés en el centre de treball.

Article 25

Mobilitat funcional i geogràfica

CVE-DOGC-A-14043077-2014

a. Mobilitat funcional

A més dels supòsits contemplats a la Llei, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per aquells treballadors/es que per patir algun tipus de malaltia que els inhabiliti per al desenvolupament del seu lloc de treball, sense que pugui, per qualsevol motiu, obtenir la incapacitat temporal, puguin ser acoblats a qualsevol altre lloc de treball dels existents a l'empresa. Per als esmentats casos serà precís l'informe mèdic que declari si són aptes o no per a realitzar els treballs específics de la seva categoria. Aquest informe serà comunicat als representants legals, sempre que no hi hagi oposició per part del treballador/a, tenint que incorporar-se al seu nou lloc de treball en el termini improrrogable de tres dies. El canvi de lloc de treball no comportarà canvi de categoria professional, conservant el seu salari base i complements salarials durant els sis mesos següents a la seva incorporació, una vegada passat aquest termini, si continués en el nou lloc de treball, passaria a percebre les retribucions corresponents a aquesta categoria.

b. Mobilitat geogràfica

No es considerarà mobilitat geogràfica el canvi de base dins del mateix lot.

Es considerarà mobilitat geogràfica, encara que sigui dintre del mateix lot, si la distància mesurada des del domicili del treballador/a a la nova base fos superior a la suma de la distància que en aquell moment tingui a la seva base més vint-i-cinc quilòmetres.

Capítol 4

Del personal

Article 26

Categories professionals

Totes les referències en el text del conveni a "treballador/a" s'entendran efectuades indistintament a les persones, home o dona, que treballen, en els termes establerts en l'article 1 de l'Estatut dels treballadors, i totes les denominacions, al marge de que es faci servir el masculí o el femení, se entendran fetes al treballador/a home o dona indistintament.

Les classificacions del personal consignades en el present conveni són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir previstes les places enumerades, si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereix.

Director d'àrea: és qui en els serveis centrals de l'empresa està al capdavant d'un dels departaments o àrees específiques en què es pugui estructurar aquesta, depenent directament de la Direcció general de l'empresa.

Metge: és qui desenvolupa les funcions o treballs corresponents a la seva titulació acadèmica i professional.

Diplomat Universitari d'Infermeria, Ajudant Tècnic Sanitari: S'inclou en aquesta categoria a qui, amb el corresponent títol oficial, realitza els treballs propis de la seva professió.

Tècnic en Transport Sanitari, Conductor: és el treballador/a contractat per conduir els vehicles d'assistència sanitària que per les seves dimensions o pes, requereixi un permís de conduir suficient d'acord a la normativa vigent en cada moment, disposant d'aquest permís de conduir corresponent i la titulació o certificació oficial atorgada per la Generalitat de Catalunya i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i l'usuari/a el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei.

L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació sanitària necessària per accedir a la titulació i/o certificació, que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei.

Tècnic en Transport Sanitari/Ajudant: realitzarà els treballs propis del Tècnic de Transport Sanitari i haurà de disposar de la titulació o certificació oficial atorgada per la Generalitat de Catalunya i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. Els Tècnics en Transport Sanitari amb permís de conduir suficient podran i hauran de ser formats per conductors d'ambulàncies, excepte que no ho desitgin indicant-lo expressament per escrit a l'empresa. Aquesta formació de conducció no podrà excedir el 50% del seu temps mentre rebin la retribució com ajudant. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per accedir a la titulació i/o certificació sanitària que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei. Aquesta formació s'adequarà a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

Conductor: és el treballador/a contractat per conduir els vehicles d'assistència sanitària, disposant del corresponent permís de conduir. Realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei.

L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per accedir a la titulació i/o certificació, que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei.

Ajudant: realitzarà els treballs propis del portalliteres i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei, excepte que no ho desitgin indicant-lo expressament per escrit a l'empresa. Els ajudant portalliteres amb permís de conduir suficient podran i hauran de ser formats per conductors d'ambulàncies. Aquesta formació de conducció no podrà excedir el 50% del seu temps mentre rebin la retribució com ajudant. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per accedir a la titulació i/o certificació sanitària que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei. Aquesta formació s'adequarà a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

Portalliteres: realitzarà els treballs propis del portalliteres i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei.

Cap de taller: aquesta categoria inclou a qui, amb la capacitat tècnica precisa, té al seu càrrec la direcció d'un taller, ordenant i vigilant les feines que es realitzen a la seva dependència.

Mecànic: es classifiquen en aquesta categoria aquells que amb coneixements teòric/pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o llarga pràctica en el mateix, realitzi les feines de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del Cap de taller, en el seu cas.

Ajudant de mecànic: s'inclou en aquesta categoria a qui, amb coneixements generals de l'ofici, pot col·laborar amb el mecànic en les feines que aquest realitzi.

Xapista: es classifica en aquesta categoria a aquells que amb coneixements teòric/pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o llarga practica en el mateix, realitzi les feines de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del Cap de taller, en el seu cas.

Pintor: es classifica en aquesta categoria a, qui amb coneixements teòric/pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o llarga pràctica en el mateix, realitzi les feines de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del Cap de taller, en el seu cas.

Cap d'equip: és el responsable immediat del personal operatiu que tingui al seu càrrec.

Cap de trànsit: és qui té al seu càrrec planificar i supervisar els moviments dels vehicles de la seva empresa.

Especialista administratiu: pertanyen a aquesta categoria aquells que a més de reunir les condicions de l'Oficial administratiu, i portin a terme, amb la màxima perfecció burocràtica, feines que requereixen iniciativa.

Oficial administratiu: pertanyen a aquesta categoria aquells que amb la titulació corresponent, i amb cinc anys d'experiència en funcions d'auxiliar, realitzen normalment totes les tasques administratives.

Auxiliar administratiu: és el treballador/a que, amb la titulació corresponent, es dedica a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques inherents a la feina d'oficina o despatx.

Telefonista/Recepcionista: comprèn aquesta categoria el personal que, en les diferents dependències de l'empresa, tingui assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior o amb l'exterior, agafant i transmetent els encàrrecs i avisos que rebí. Podrà igualment tenir assignades funcions complementàries de recepció o administratives, compatibles amb la seva tasca professional.

Personal de neteja: és aquell personal, major de divuit anys, encarregat de la neteja general del centre de treball o establiment, així com del manteniment de la higiene i salubritat de les instal·lacions i serveis d'ús públic.

Capítol 5

Contractació

Tipus de contractes de treball

Article 27

Contractes formatius

En àmbits inferiors de negociació col·lectiva podran establir compromisos entre les parts per a la conversió d'aquest tipus de contractes en altres indefinits, com a mesura que contribueixi a facilitar la inserció laboral dels que han subscrit aquest tipus de contracte en el mercat de treball:

a. El contracte de treball en pràctiques, tipificat en l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, podrà concertar amb aquells treballadors/es que estiguessin en possessió de títol universitari mitjà, ATS i llicenciats o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com equivalents als anteriors, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys o set anys quan el contracte es concerta amb un treballador/a amb discapacitat immediatament següents a la finalització dels estudis, sempre que la titulació estigui relacionada amb les tasques que es practiquen.

a.1. La suspensió del contracte de treball en pràctiques per incapacitat temporal, la durada sigui igual o superior a trenta dies, interrompra el seu temps de durada pactat excepte acord exprés en contrari o per pèrdua de bonificacions per part de l'empresa contractant.

a.2. Quan el contracte en pràctiques es concerta amb una durada inferior a dos anys, les parts podran prorrogar per períodes de sis mesos aquesta durada sense que es superi, en cap cas, l'esmentat període màxim de dos anys

a.3. El salari del personal contractat sota la modalitat de pràctiques serà com a mínim el 60% del salari establert en el conveni col·lectiu autonòmic d'aplicació, sense que en cap cas pugui ser inferior al 75 per cent del que estableix aquest conveni col·lectiu per a la categoria professional de què es tracta, durant el primer any i el 75% del salari establert en el conveni col·lectiu autonòmic d'aplicació, sense que en cap cas pugui ser inferior al 85 per cent d'aquest conveni en el segon, sempre que es tracti de contractes a temps complet. En cas contrari, han de percebre un salari proporcional a la jornada contractada.

a.4. Es podran concertar contractes en pràctiques dins dels grups professionals definits en l'article 32 del conveni sempre que es compleixin els requisits formatius de l'apartat a) d'aquest article, excloent en tot cas l'auxiliar administratiu/va, l'aspirant administratiu/va, el personal d'atenció telefònica i el ordenança. El període de prova per a aquests contractes, serà de 6 mesos i un cop finalitzat aquest termini, si fos renovat no tindrà període de prova.

b. El contracte de formació regulat en l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

b.1. Es podrà formalitzar amb persones majors de setze anys i menors de vint-i-cinc que no tinguin la titulació requerida per a contractar en pràctiques. Aquesta limitació d'edat no s'aplicarà quan es tracti de persones amb discapacitat.

b.2. El temps dedicat a formació teòrica del treballador/a no serà inferior al 25 per cent de la jornada laboral màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu general durant el primer any o del 15% durant el segon i tercer any, podent-se concentrar al llarg de la durada total del contracte, sempre que no s'hagin esgotat els tres anys. La referida formació teòrica no serà exigible quan el treballador/a acreditat que es posseeix o està en condicions de posseir immediatament el Certificat de Professionalitat Ocupacional regulat pel Reial Decret 797/1995, de 19 de maig, d'acord amb el lloc de treball a què aspira.

Quan les empreses incompleixin en la seva totalitat les seves obligacions en matèria de formació teòrica, el contracte per a la formació es presumirà celebrat en frau de llei, de conformitat amb el que estableix l'article 11.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors/es.

b.3. Finalitzat el període de formació, l'empresa haurà d'estendre a favor del treballador/a un certificat en què consti la durada del mateix i el nivell de formació teòrica i pràctica adquirit. Si el treballador/a continua efectuant treballs a l'empresa, se li promocionarà a la categoria professional de l'aprenentatge que hagi realitzat i percebrà el salari corresponent fixat per conveni col·lectiu.

El treballador/a podrà demanar de l'Administració competent que, prèvies les proves necessàries, li expedeixi el corresponent certificat de professionalitat.

b.4. El salari que hi haurà de percebre aquest personal, referit a un temps de treball efectiu, no podrà ser inferior al 85 per cent de la jornada màxima prevista en Conveni col·lectiu, i no podrà ser inferior al 85 per cent dels conceptes salarials d'aquest conveni, amb independència del temps de durada de prestació de

CVE-DOGC-A-14043077-2014

serveis, que en cap cas superarà els dos anys de durada.

Les empreses es comprometen a que almenys el 25% del personal contractat en aquesta modalitat, passaran a ser indefinits.

Article 28

Contracte a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial, tipificat en l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors/es, és aquell que es concerta per a prestar servei durant un nombre d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com habitual en el centre de treball o establiment.

Podrà concertar tant per temps indefinit com per durada determinada, en els supòsits en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contracte.

S'entendrà per contracte a temps parcial aquell celebrat amb el treballador/a, la jornada sigui inferior a la prevista en el present conveni.

En la seva formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies per iguals períodes, pel qual es contracta el treballador/a així com el salari corresponent, que estarà en funció de les hores realitzades en comparació amb la jornada ordinària i completa que s'efectuï en el centre de treball o establiment, essent proporcional a l'establert en el Conveni col·lectiu per a la categoria professional que es tracti.

En el cas que l'empresa i el treballador/a pactin fer hores complementàries en els contractes a temps parcial de caràcter indefinit, ho faran de conformitat amb els límits i condicions establerts en els articles 34, 36, i 37 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors/es.

El pacte haurà de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no podrà ser superior al 15% de la jornada establerta en el contracte. Aquestes hores es retribuiran com si fossin hores ordinàries.

Article 29

Contractes de durada determinada

1. Els que en un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través del seu posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de personal fix.

No és d'aplicació als contractes formatius, de relleu i interinitat.

2. Contractes de durada determinada:

a. El contracte eventual regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors/es.

a.1. La durada màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos dins un període de 18 i, en cas de concertar per un termini inferior, podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, per una sola vegada, sense que en cap cas puguin superar els esmentats dotze mesos com a límit màxim acumulat.

El personal amb contracte eventual percebrà al seu terme la indemnització determinada en l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors/es.

a.2. Es podrà concertar aquest contracte per a atendre les vacances del propi personal, exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda de serveis encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

a.3. En àmbits negocials inferiors podran establir criteris generals respecte a l'adequada relació entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa.

b. El contracte d'interinitat regulat en l'article 15.1.c) de l'Estatut dels treballadors/es permetrà substituir a treballadors/es amb dret a reserva de lloc de treball, en els supòsits previstos en els articles 37, 38, 40, 45 i 46 d'aquest Estatut.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

b.1. La durada vindrà determinada per la incorporació de la persona substituïda, que haurà de ser expressa i precisament identificada en el moment de la concertació del contracte. La permanència del substituït un cop reincorporat el treballador/a substituït, suposarà la transformació del contracte temporal en indefinit.

c. Contracte per obra o serveis determinats. A efectes del que preveu l'article 15.1.a) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors/es, a més dels continguts o objectes d'aquest tipus contractual, de caràcter general, s'identifiquen com a tasques o serveis amb substantivitat pròpia i suficient, dins de l'activitat de les empreses d'aquest sector que poden ser cobertes amb aquesta modalitat contractual, els següents:

c.1. Temporades d'esdeveniments esportius, congressos, festes, fires i exposicions, promocions, serveis preventius, reforços estacionals, (campanyes de grip, etc) reforços de plantilla en zones de platja o turístiques, i qualsevol activitat extraordinària que necessitem de l'augment temporal de la plantilla.

c.2. Contractes amb les administracions, sempre que no estigui emparat per les clàusules de subrogació la continuació del treballador/a en la nova adjudicatària.

c.3. Activitats de caràcter temporal o estacional derivades de contractes amb les administracions.

Capítol 6

Drets variis

Article 30

Permisos i llicències

El treballador/a, previ avís i justificació, es podrà absentar, amb dret a remuneració, per algun dels següents motius i pel temps següent:

a. Setze dies naturals en cas de matrimoni o constitució d'unió estable de parella segons la normativa legal aplicable.

b. Un dia per matrimoni de pares, germans i fills. Quan el matrimoni se celebri fora del domicili del treballador/a i s'haguessin de fer desplaçaments, s'incrementarà un dia per cada 300 quilòmetres d'anada i tornada, fins un màxim de 4 dies per desplaçament.

c. Dos dies pel naixement de fill/a i per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini s'incrementarà un dia per cada 300 quilòmetres d'anada i tornada, fins un màxim de 4 dies per desplaçament.

d. En el cas d'intervencions quirúrgiques ambulatories, fins a dos dies sempre que el familiar de fins el segon grau de consanguinitat o afinitat precisi de l'assistència del familiar.

e. Un dia per trasllat de domicili habitual

f. El temps necessari per assistir als cursos de formació i promoció que l'empresa estableixi.

g. Compliment de deures públics, pel temps indispensable, prèvia justificació.

h. Un dia als conductors per la renovació del permís de conduir.

i. Dos dies de lliure disposició per el treballador/a. Cada dia de lliure disposició fa referència a una jornada laboral ordinària, és a dir, vuit hores. Els treballadors/es amb menys d'un any d'antiguitat gaudiran d'aquest dret en proporció al temps de serveis prestats.

Article 31

Permisos no retribuïts

a. Per a completar les 8 hores retribuïdes d'un dia personal en les guàrdies de 12 o 24 hores i poder, d'aquesta manera, absentar-se el dia sencer.

b. Per a concórrer a exàmens per la obtenció d'algun títol oficial durant el dia de la seva celebració.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

c. Pel casament o la defunció de persones pròximes no incloses a l'article anterior, fins a un màxim total de 2 dies a l'any per qualsevol dels supòsits.

Article 32

Assegurança col·lectiva d'accidents

Les empreses que no en disposin contractaran la pòlissa en el termini de trenta dies des de la signatura del conveni, amb una entitat asseguradora reconeguda, una pòlissa col·lectiva que garanteix una quantia de:

Mort per accident 30.000,00 €

Incapacitat permanent i absoluta per a tot tipus de treball o gran invalidesa 60.101,21 €

Incapacitat total per al lloc de treball habitual 20.500,25 €

A percebre, una sola vegada, pel treballador/a i/o vidu, vídua o parella de fet descendents o ascendents i, en el seu cas, els seus beneficiaris legals, si com a conseqüència de l'accident de treball es produeix alguna d'aquestes situacions.

Les primes que es generin en funció de la pòlissa seran a càrrec de l'empresa, essent responsable l'entitat asseguradora i subsidiàriament l'empresa del pagament del capital assegurat al treballador/a o als seus beneficiaris en cas de sinistre que comporti el dret a la seva percepció.

Article 33

Incapacitat temporal

L'empresa abonarà durant el període d'incapacitat temporal, la diferència existent entre la prestació corresponent a la Seguretat Social i entitat gestora, i el 85% de salari base incrementat per la antiguitat en les següents condicions:

- En accident de treball, des del primer dia, prenent com a base de les tres darreres mensualitats cotitzades.
- Quan la malaltia requereixi intervenció quirúrgica o ingrés en un centre sanitari, a partir del primer dia de la intervenció quirúrgica o ingrés.
- En cas de malaltia comuna, a partir del tercer dia.

Article 34

Canvi de torn

L'empresa permetrà el canvi de torn entre els treballadors/es, sense cap discriminació, i donant comunicació a l'empresa amb, almenys, vint i quatre hores d'antelació.

Article 35

Premi de fidelitat/vinculació

Quan el treballador/a havent passat dels 60 anys romangui vinculat a l'empresa percebrà, una quantitat que percebrà addicionada a l'antiguitat que li correspongui, per 14 pagues per any, consistent en:

Amb 10 anys d'antiguitat en l'empresa, 6,08€ per paga.

Amb 15 anys d'antiguitat en l'empresa, 19,36€ per paga.

Amb 20 anys d'antiguitat en l'empresa, 22,68€ per paga.

Amb 25 anys d'antiguitat en l'empresa, 26,55€ per paga.

Tot això sense perjudici del que disposa la Disposició transitòria quarta.

Aquest concepte salarial no serà objecte de la corresponent reducció proporcional de retribucions per al cas en

CVE-DOGC-A-14043077-2014

el qual el treballador/a redueixi la seva jornada per que decideixi accedir a la jubilació progressiva.

Als 65 anys, si per qualsevol circumstància, el treballador/a romangués treballant en l'empresa, perdrà el dret al cobrament d'aquesta quantitat, ja que la mateixa ha estat establerta precisament per a estimular la contractació de nous treballadors/es, mitjançant l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

Article 36

Jubilació

a. Sempre que la normativa ho permeti, s'acorda la possibilitat de jubilació als seixanta quatre anys, amb el 100 por 100 de la pensió, sempre que el lloc de treball quedi cobert, d'acord amb el que disposa Real Decreto 1194/1985 de 17 de juliol.

b. Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria:

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors/es en atur, s'estableixen les següents mesures d'estímul a la contractació mitjançant el rejuveniment de les plantilles:

1. S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys sempre que el treballador/a compleixi amb els requisits per causar dret a pensió i sigui d'aplicació la disposició addicional desena del TRLET.

2. La jubilació obligatòria d'un/a treballador/a encara que l'empresa decideixi amortitzar el seu lloc de treball haurà d'anar acompanyada per la conversió d'un contracte temporal a fix o d'un contracte a temps parcial en un contracte a temps complert d'un altre/a treballador/a, dins el mateix any natural en què es produeixi.

L'empresa informará a la Representació legal del personal d'aquestes conversions o ampliacions.

3. Quan es compleixin els requisits legals per això, les empreses atendran la petició de tots aquells treballadors/es que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació anticipada. En el cas de que la jubilació sol·licitada sigui la parcial, serà necessari per a la seva concessió que entre empresa i treballador/a s'arribi a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el percentatge de jornada que es mantingui d'alta a l'empresa.

La jubilació podrà ser del 85 % de la jornada i als 60 anys mentre el règim transitori de la llei ho permeti.

Capítol 6

Article 37

Drets sindicals

L'últim paràgraf de l'art.68 de l'ET autoritza a pactar en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si és el cas, dels delegats de personal, en un o varis dels seus components, sense depassar el màxim total, podent quedar rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

Sobre la base d'aquest precepte s'acorda que l'acumulació de crèdit horari pot donar-se, quan el comitè o els delegats de personal, segons el cas, contribueixin mitjançant la cessió per una banda de les seves hores, no inferior al 10% de les seves hores anuals, al funcionament de la comissió de seguiment d'aquest conveni.

Els membres de comitè o delegats de personal que no participin del sistema d'acumulació sectorial, solament podran fer ús del seu propi crèdit horari legal.

Article 38

Privació del permís de conduir

En cas de privació del permís de conduir per un temps no superior als sis mesos, l'empresa es veurà obligada a facilitar al conductor ocupació en qualsevol feina, encara que sigui d'inferior categoria, abonant la retribució corresponent a aquest lloc de treball, més antiguitat; sempre que no concorrin els següents requisits:

a. Que la privació del permís de conduir derivi de fets ocorreguts en l'exercici de l'activitat de conduir aliè a l'empresa.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

- b. Que la privació del permís de conduir sigui conseqüència de la comissió de delictes dolosos.
- c. Que la privació del permís de conduir no s'hagi produït també en l'any anterior.
- d. Que la privació del permís de conduir sigui conseqüència d'haver ingerit begudes alcohòliques o pres algun tipus d'estupefaents.

Aquells treballadors/es que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per al seu treball en funció de la seva categoria de conductor, i només per això, prèvia justificació de la contractació de l'esmentada assegurança, les empreses abonaran el cost de la pòlissa, amb un màxim de 50,00 € anuals.

En el cas de la retirada temporal del carnet de conduir es produís per qualsevol dels motius assenyalats en el paràgraf primer, l'import que percebi el treballador/a derivat de l'assegurança, en tant que se li manté el salari, tindrà l'obligació d'abonar-lo a l'empresa.

Tanmateix, en el cas de retirada temporal del carnet el treballador/a podrà sol·licitar una excedència per al temps que duri la mateixa, amb el dret a reingrés una vegada recuperi el carnet.

Article 39

Multes i sancions

En cas de la imposició de multes i sancions per l'Autoritat corresponent, als treballadors/es quan condueixin vehicles de l'empresa i en el desenvolupament de les tasques encomanades per aquesta, l'empresa està obligada a presentar les alegacions corresponents i comunicar-lo al conductor. En el cas de denúncies per infraccions a les normes de trànsit que correspongui la responsabilitat al conductor, l'empresa, en compliment de la seva obligació legal, comunicarà a l'Administració les dades del conductor en el moment de la infracció, essent obligada a notificar-lo al treballador/a, per tal que aquest tingui coneixement de la tramitació de la denúncia al seu nom.

Article 40

Uniformitat

Les empreses facilitaran al personal l'uniforme, vestuari precís i idoni per a la realització de la seva funció, segons el disseny de l'empresa i segons contracte amb el client i consonància amb les èpoques d'hivern i estiu, segons les comarques.

Aquest vestuari serà reposat i ampliat, essent obligatòria la seva utilització i neteja, per part del treballador/a.

Capítol 7

Faltes i sancions

Article 41

Regim disciplinari

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de les empreses del sector es classificaran atenent a la seva importància i, si s'escau, a la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

a. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Fins a dues faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat o el 15% de la seva jornada en el mateix còmput mensual
2. La no comunicació, amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació, de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

3. L'abandonament del centre o del lloc de treball, sense causa o motiu justificat, fins i tot per breu temps, sempre que dit abandonament no fos perjudicial per al desplegament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de treball, que podrà ser considerada com greu o molt greu, sempre que no suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats. Atendre el deure de socors no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions del centre o institució.
4. El retard injustificat, negligència o la manca de cura en el compliment de la feina.
5. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que no causi perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als usuaris, els seus acompanyants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis, l'incorrecte o incomplet acompliment de les dades i documents dels serveis que el treballador/a tingui obligació d'emplenar, i a no ser que pugui ser considerada com greu o molt greu, sempre que no suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats. Tret que se acrediti la impossibilitat de fer-ho.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació que tingui incidència en a l'àmbit laboral, com el canvi de la seva residència habitual, tret que per algun motiu legal sigui necessari mantenir ocult el lloc de residència.
7. La manca d'higiene o neteja personal, sempre que no derivi risc per a la integritat física o la salut dels treballadors/es, ni suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats.
8. L'ús incorrecte de l'uniforme, de les robes o equipaments rebudes de l'empresa o de qualsevol altre, sempre que l'empresa obligui al treballador/a a utilitzar-les en el desenvolupament de les seves tasques, sempre que no suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats.
9. Les faltes de respecte, d'escassa consideració, tant als seus companys com a terceres persones i en especials als malalts transportats o els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió del treball.
10. Les discussions sobre afers estranys al treball durant la jornada laboral. Si aquestes discussions produïssin greus escàndols o esvalots, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.
11. Les que suposin incompliments de la normativa en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut pròpia o d'altres persones o treballadors/es, o produeixi danys greus a l'empresa.
12. Qualsevol altres incompliments culpables de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en aquest Conveni, així com aquells altres incompliments que suposin sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.
13. Qualsevol altre tipus d'infraccions que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com greus o molt greus. Sempre que l'empresa hagi donat el material i informació sobre la normativa.

b. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de dos faltes de puntualitat en un mes, o fins a dos quan el retard sigui superior a quinze minuts en cadascuna d'elles i sense causa justificada.
2. Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifiqui
3. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que causi perjudici d'una certa consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis, la manca d'acompliment de les dades i documents dels serveis que el treballador/a tingui obligació d'emplenar, i a no ser que pugui ser considerada com molt greu, sempre que suposi a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats, per valor econòmic que no superi els 3.000,00€
4. L'incompliment de les normes, ordres o instruccions dels superiors, en relació amb les obligacions concretes al lloc de treball, i les negligències que es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus o incompliment o la negativa d'un servei determinat.
5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició

CVE-DOGC-A-14043077-2014

vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual per al treballador/a, o comporti risc per a la vida o la salut, tant d'ell/a com d'altres companys.

6. Les faltes de respecte o desconsideracions tant als seus companys com a terceres persones i en especials als malalts transportats o els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió del treball, en especial quan com a conseqüència d'això comporti sanció o penalització per a l'empresa.

7. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatius al propi treballador/a, als seus companys o sobre els serveis realitzats.

8. La manca d'higiene o neteja personal quan comporti reclamació o queixes de tercers, malalts o els seus familiars o companys, o comporti a l'empresa sancions o penalitzacions de tercers contractants dels serveis.

9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars al centre de treball, així com utilitzar per a usos propis instal·lacions o béns de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball, tret que es compti amb l'oportuna autorització.

10. La demostrada disminució voluntària i ocasional en el rendiment de treball.

11. La demostrada simulació de malaltia o accident, laboral o no

12. L'encobriment de faltes d'altres treballadors/es.

13. Proporcionar dades reservades o informació de l'empresa a persones alienes o no autoritzades per a rebre'ls.

14. Proporcionar a persones no autoritzades a rebre'ls, dades relatives als malalts que hagin tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seva activitat, en especial el que es refereix a diagnòs i tractaments.

15. No advertir, immediatament als seus caps o a l'empresari de qualsevol anomalia, avaria, accident o fets inusuals que observi a les instal·lacions, maquinària, locals o del personal, havent de deixar constància al final de la jornada mitjançant el full d'incidències de treball diari que haurà de facilitar l'empresa.

16. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades, a excepció de les tasques específiques sindicals degudament comunicades.

17. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador/a tingui a càrrec seu.

18. El mal ús verificat dels locals, vehicles i/o el seu equipament, material o documents dels serveis, que produeixi o pugui produir deteriorament o perjudici, o comportin penalització o sanció a l'empresa per part de tercers contractants dels serveis

19. L'embriaguesa ocasional durant el treball, així com el trobar-se afectat, també ocasionalment i durant el treball, per substàncies qualificades com a drogues i/o estupefaents.

20. Fumar als llocs expressament prohibits per la normativa legal

21. La comissió per part dels conductors d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en el mateix, posin en perill la seguretat de les persones que vagin a bord dels vehicles.

22. No utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats al treballador/a per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest per escrit.

23. La manca de compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposin risc greu per al treballador/a, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.

24. No usar adequadament, d'acord amb la seva natura i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.

25. Negar-se a sotmetre's als reconeixements mèdics corresponents establerts d'acord amb l'avaluació de riscos.

26. Posar fora de funcionament i/o utilitzar incorrectament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball en què aquesta tingui lloc.

27. La falta immediata d'informació al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors/es designats per

CVE-DOGC-A-14043077-2014

realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau al Servei de Prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut pròpia, d'altres persones o treballadors/es, o pugui causar un dany greu a l'empresa.

28. Contribuir a l'incompliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut del treballador/a en el treball.

29. La falta de cooperació amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors/es.

30. La reincidència en la mateixa falta lleu dins el mateix trimestre, quan hagi tingut amonestació escrita de l'empresa.

31. Qualsevol altres incompliments greus de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en aquest conveni, així com aquells altres incompliments greus que suposin sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

32. Qualsevol altre tipus d'infraccions greus que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com molt greus.

c. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o de vint-i-quatre en sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns en el període d'un mes sense causa o motiu que ho justifiqui.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, serveis, gestió o activitat encomanats, i el furt o robatori realitzat dins la dependències de l'empresa, als vehicles o en altres elements o llocs en què hagi d'actuar en funció de la seva activitat.

4. La conducta dolosa o imprudent en l'exercici del treball encomanat, o quan la forma de realitzar-lo impliqui dany o risc d'accident o perill greu d'avaría per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

5. Posar o donar com a fora de servei un vehicle sense motius, en especial quan això suposi sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

6. Quan en els contractes que signi l'empresa amb els seus clients, aquests recullin una clàusula que vinculi el pagament de la gestió amb la qualitat del servei ofert (puntualitat, tracte al pacient, neteja del vehicle, etc), i, a resultes d'una mala praxis, la factura es vegi minvada per falta imputable a un o varis treballadors/es, clarament identificables, aquests podran ser sancionats per comissió de falta molt greu.

7. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.

8. La simulació de la presència d'un altre en el treball, signant o fitxant per ell o anàlegs. S'entendrà sempre que hi ha falta quan un treballador/a en baixa per malaltia o accident, realitzi treballs de qualsevol classe per compte propi o aliena i l'al·legació de les causes falses per a les llicències o permisos.

9. La superació de la taxa d'alcohol fixada reglamentàriament en cada moment durant el treball per al personal de conducció, així com la conducció sota els efectes de drogues, substàncies al·lucinògenes o estupefaents.

10. Les discussions violentes, els maltractaments de paraula o obra o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, malalts transportats o els seus familiars, així com qualsevol altre personal relacionat amb la prestació dels serveis, comprenent en això les ofenses verbals i les agressions.

11. L'abús d'autoritat

12. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

13. La desobediència continuada o persistent.

14. L'assetjament sexual, entenent com a tal, tota conducta sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe, que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa el sotmeti ment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per una decisió que tingui efectes

CVE-DOGC-A-14043077-2014

sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari base o sobre qualsevol altre decisió relativa al contingut de la relació laboral.

15. L'assetjament moral o psicològic (mobbing), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/ada és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

16. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que causi perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis, i en especial, sempre que suposi a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats, per valor econòmic superior als 3.000,00 €

17. L'abandonament del lloc de treball sense justificació, tant en llocs de comandament o responsabilitat, com en els casos de prestació de serveis de transport urgent, o quan això ocasioni evident perjudici per a l'empresa o malalts traslladats o a traslladar, o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador/a, els seus companys o tercers.

18. La utilització indeguda d'informació de què es tingui coneixement per raó del seu treball, en especial de dades referents a malalts que hagin tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seva activitat, en especial el que es refereix a diagnòstic i tractaments.

19. L'apropiació de l'import dels serveis prestats, sigui quin sigui la seva quantia, així com qualsevol ocultació, sostracció o manipulació, de diners, materials, equipaments o vehicles, amb fi de benefici econòmic propi o de tercers.

20. La reiterada comissió, per part dels conductors, d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en el mateix, posin en perill la seguretat de l'empresa, el seu personal o els malalts transportats.

21. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produeixin perill o siguin causants d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.

22. Qualsevol infracció de les normes quan es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut pròpia dels altres treballadors/es o terceres persones, o danys greus a l'empresa.

23. La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta natura, dins el mateix semestre, sempre que hagi estat objecte de sanció que hagi cobrat ferma.

24. Qualsevol altres incompliments molt greus de la normativa laboral o de les obligacions inherents al seu contracte lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en aquest Conveni, així com aquells altres incompliments molt greus que suposin sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

25. Qualsevol altre tipus d'infraccions molt greus que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals.

d. Sancions. Aplicació

1. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

A. Faltes lleus:

Amonestació per escrit

B. Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies.

C. Faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'onze a quaranta-cinc dies.

Acomiadament

2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedeixen en el punt 1, es tindrà en compte:

a. El major o menor grau de responsabilitat del què comet la falta

CVE-DOGC-A-14043077-2014

b. La repercussió del fet en els altres treballadors/es, a l'empresa, a tercers, especialment malalts i els seus familiars, així com, la repercussió social del mateix.

c. La categoria professional del treballador/a

3. Correspondrà a l'empresari la determinació de la sanció que pot aplicar entre las previstes. Les sancions per faltes lleus seran acordades per la Direcció de l'empresa. Les sancions per faltes greus o molt greus haurà d'imposar-les també l'empresa prèvia instrucció del corresponent expedient contradictori al treballador/a, consistent en que prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors/es tindran dret a ser escoltats, l'interessat i la representació dels treballadors/es o sindical, en el termini de deu dies, comptadors des de la comunicació escrita dels fets que s'imputin. Aquest termini suspèn el termini de prescripció de la falta corresponent.

4. En el cas de tractar-se d'un treballador/a que ostenti la condició de delegat sindical o membre del Comitè d'empresa, a banda de l'interessat, tindrà que ser escoltats els restants membres de la representació a què aquest pertanyés, si n'hi hagués.

5. De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà els representants dels treballadors/es, si n'hi hagués.

6. En el cas de tractar-se de faltes tipificades com a molt greus, l'empresa podrà acordar la suspensió d'ocupació i sou com a mesura prèvia i preventiva pel temps que duri l'expedient, sense perjudici de la sanció que s'hagi d'imposar. Suspensió que serà comunicada als representants dels treballadors/es.

7. Una vegada conclòs l'expedient sancionador, l'empresa imposarà la sanció que correspongui prenent en consideració les al·legacions realitzades en el decurs de la tramitació pel treballador/a, i si s'escau, per la representació dels treballadors/es o sindical.

8. Quan l'empresa acordi o imposi una sanció serà sempre per escrit, i ho haurà de comunicar, d'aquesta mateixa forma, a l'interessat i a la representació dels treballadors/es o sindical a las greus i molt greus, quedant-se aquest amb un exemplar, signant el duplicat que tornarà a la Direcció de l'empresa, fent constar la data i els fets que la motiven.

9. Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

10. En qualsevol cas, el treballador/a sancionat podrà acudir a la via jurisdiccional competent per instar la revisió de les sancions imposades en cas de desacord.

11. Cap treballador/a podrà ser sancionat dos cops pels mateixos fets.

Disposició addicional primera

Les parts signants acorden l'adhesió al III Acord Nacional de Formació Contínua signat el 19 de desembre de 2000.

Disposició addicional segona

Pel que fa a la solució dels conflictes col·lectius que es puguin originar, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors/es i empreses, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació regulats a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent, com també al Reglament de funcionament del Tribunal Laboral, previst a l'article 3.1 de l'Acord esmentat i publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposició addicional tercera

En aquest conveni s'estarà sotmès al que disposi la llei de prevenció de riscos laborals i la llei de conciliació de la vida laboral i familiar i les normes mínimes del conveni estatal.

CVE-DOGC-A-14043077-2014

Disposició transitòria primera

A la nòmina de febrer de 2012 s'aplicarà la regularització del 2,5% prevista a la transitòria primera del tercer conveni i seran de plena aplicació els valors que consten a les taules de l'annex 1.

Els endarreriments corresponents al període comprès entre juliol del 2011 i gener del 2012 seran abonats, com a màxim, el pròxim dia 28 de febrer de l'any 2013, el 50% al maig 2012 i l'altre 50% a 28 de febrer de 2013.

Disposició transitòria segona

Queden aplaçats temporalment els compromisos econòmics d'increment de salaris del tercer conveni durant els anys 2012 i 2013, obrint-se, en el sí de la comissió paritària del conveni, un procés de negociació a partir del segon semestre del 2013 en el qual cada part defensarà els interessos que li són propis.

Disposició transitòria tercera

El personal contractat en el moment de la signatura del conveni anterior que no tingui el títol oficial de Tècnic en transport sanitari (TTS), se li aplicarà un complement econòmic al salari, per arribar al de les categories establertes a taules amb titulació, i tindrà de temps per obtenir l'esmentada titulació fins la propera convocatòria oficial. De no obtenir-la en aquesta última convocatòria, perdrà aquest complement. Si no es presentés a aquesta convocatòria sense motiu que li impedeixi fer-ho, perdrà també el complement. No obstant l'anterior, en el moment que obtingui el títol, el treballador/a accedirà a la categoria i sou corresponent a tècnic titulat.

Disposició transitòria quarta

A partir del mes de juliol del 2013 s'aplicarà un increment a compte del 0,5% sobre els conceptes de les taules salarials. Aquest complement a compte, que es consolida, formarà part del procés de recuperació del poder adquisitiu dels treballadors/es fruit de la inaplicació dels increments que havien estat acordats per als anys 2012 i 2013 al tercer Conveni col·lectiu.

Disposició transitòria cinquena

Les parts signants constitueixen una Comissió de treball en el seguiment del conveni que queda integrada pels següents components de la Comissió negociadora del conveni:

Dídac Martínez Martínez, Lluís Pérez i Cano, Manuel Martín Angulo i Jordi Venanci Garcia Patiño.

Aquesta comissió solament podrà adoptar els seus acords per consens unànim.

La Comissió de treball es dotarà d'un reglament de funcionament intern, que haurà de ser aprovat per la Comissió paritària.

L'objecte d'aquesta Comissió de treball serà:

La correcta aplicació del conveni en totes i cadascuna de les empreses del sector.

La coordinació de les parts en la convocatòria de la Comissió paritària així com preparar el seu ordre del dia.

Formular quantes propostes estimin convenients per al desenvolupament del conveni.

L'òrgan de seguiment es reunirà sempre que la situació ho aconselli, a proposta de qualsevol dels seus components.

Els membres sindicals d'aquesta comissió podran ser rellevats del seu treball amb dret a indemnitat retributiva, mitjançant l'ús de les hores sindicals que disposen com a delegats, al que s'afegirà els crèdits horaris provinents del mecanisme al que al·ludeix l'article 37 sobre acumulació sectorial d'hores sindicals.

El citat mecanisme d'acumulació funcionarà de la següent manera:

1er. Cada membre de comitè o delegat que desitgi cedir part del seu crèdit horari ho comunicués per escrit a

CVE-DOGC-A-14043077-2014

la seva empresa i a la comissió de seguiment, indicant a com dels sindicats signants efectua la cessió.

2on. Les cessions es podran realitzar anualment a la bestreta per al cas de les hores corresponents al mes de vacances, o mensualment en qualsevol moment abans de finalitzar el mes corrent, una vegada el delegat constati que pot i desitja efectuar la cessió.

3er. Les empreses, una vegada comunicada pels seus delegats la cessió sectorial, procedirà a ingressar en el compte corrent creat a aquest efecte la quantitat corresponent al numero d'hores cedides. Com les hores són cedides per delegats que tenen categories diferents les hores es calcularan al preu de l'hora de la categoria del delegat cedent, segons conveni.

4art. Les quantitats recaptades per aquest procediment, serviran per a rescabalar a les empreses a les quals pertanyen els membres d'aquesta comissió, en els excessos de crèdit horari propi utilitzats i pel cost d'alliberament restant.

De no disposar de saldo suficient d'hores cedides per a arribar al cost del seu alliberament, no podran ser alliberats totalment del seu treball.

5e. Sempre que s'acordi al si de la comissió que el saldo té marge suficient per mantenir el sistema, el pressupost excedent podrà ser destinat als plans funcionals i de treball aprovats per la pròpia comissió.

6e. Aquesta clàusula estén la seva vigència fins al 31 de desembre de 2015, i caldrà l'acord exprés per a la pròrroga del seu contingut.

Disposició transitòria sisena

Les empreses es comprometen a mantenir el nivell de serveis actualment configurats, si no canvien substancialment les condicions contractades.

Disposició transitòria setena

L'actual conveni col·lectiu s'adaptarà a l'actual composició de la taula negociadora i a les modificacions que els siguin d'aplicació pel conveni sectorial estatal de referència.

Disposició transitòria vuitena

Aquest conveni serà possible sobre la base del compliment dels acords manifestats per CatSalut a ACEA en data 13/07/2010 i per part de SEMSA.

Disposició aclaridora primera

Definicions funcionals entre ajudant i portalliteres i la seva afectació al personal.

Els termes en que està redactat el conveni posen en evidència que la diferència entre una i altra categoria radica al text subratllat a continuació:

Ajudant: realitzarà els treballs propis del portalliteres i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementaries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei, excepte que no ho desitgin indicant-lo expressament per escrit a l'empresa els ajudants portalliteres amb permís de conduir suficient podran i hauran de ser formats per conductors d'ambulàncies. Aquesta formació de conducció no podrà excedir el 50% del seu temps mentre rebin la retribució com ajudants. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per accedir a la titulació i/o certificació sanitària que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei. Aquesta formació s'adequarà a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

Portalliteres: realitzarà els treballs propis del portalliteres i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt realitzant les tasques auxiliars i complementaries relacionades amb el vehicle i el malalt o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei.

Les parts signants interpreten conjuntament:

CVE-DOGC-A-14043077-2014

1r. Que la diferència entre una i altra categoria ve determinada a que l'ajudant pot realitzar tasques de conducció, com ajudant del conductor, per preparar-se per poder assumir la categoria de conductor en cas de necessitat, mentre que el portalliteres no tindrà cap responsabilitat de conducció.

2n. El treballador/a que tenint carnet suficient vingui cobrant com a ajudant és perquè no ha fet ús de la possibilitat de romandre a la categoria de portalliteres, i forma part del seu contingut funcional executar tasques esporàdiques de conductor a requeriment de la empresa. Si bé l'ascens definitiu a conductor no es produirà si no hi ha mutu acord.

3r. El límit del 50% està posat per assegurar-se que no es fan funcions de conductor en més de un 50%, donat que en tal supòsit es considerarà que durant aquell dia ha fet funcions de conductor i li pertany cobrar, ja que fa treballs de superior categoria, com a conductor. Si malgrat no arribar al 50% conduís sense conductor es considerarà que és treball de categoria superior i cobrarà aquell dia com a conductor.

4t. Es respectarà com a condició més beneficiosa la categoria d'aquells que per motius variats hagin assumit la d'ajudant amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni, malgrat no reuneixin la condició d'estar en possessió de carnet suficient, però en cas de que arribessin a disposar del referit carnet suficient, però en cas de que arribessin a disposar del referit carnet tindran que complir plenament amb les seves obligacions com ajudants. També s'ha de respectar a qui pateixi algun tipus de malaltia, degudament acreditada, que l'inhabiliti per al desenvolupament de les tasques de conducció.

5è. El fet de que per conservació del dret a mantenir la categoria d'ajudant, pugui comportar que treballadors/es sense carnet suficient tinguin la categoria esmentada no pot suposar en cap cas que els portalliteres que disposin de carnet, però que hagin estat contractats específicament com a portalliteres puguin invocar cap tipus de discriminació per tractar-se d'una condició més beneficiosa que es respecta exclusivament al treballador/a que va ser contractat com ajudant abans no s'establissin les diferències en les funcions dins d'aquest conveni.

Disposició aclaridora segona

Aclariment de com ha de funcionar l'absorció en el concepte d'antiguitat.

El nou article 13 del conveni referent a l'antiguitat, va crear la taula d'antiguitat de l'annex 2 que mostra els valors vigents de l'1 d'agost de 2006.

El antic sistema en lloc de tenir venciment per triennis tenia venciment per anys, i donat el llarg temps transcorregut per la signatura del nou conveni, pot comportar que hagin treballadors/es que estiguin cobrant algun venciment anual de l'antic conveni i que encara no hagin complert el trienni que dona dret a la percepció amb el nou conveni.

Les parts, en atenció al que disposa el conveni al seu article 6 posat en relació amb el article 8 i en la disposició transitòria quarta, interpreten:

Que els treballadors/es que a 31 de juliol de 2006 estiguessin cobrant de més per aquest concepte, respecte al que ha de regir des de l'1 d'agost del 2006 tenint en compte, que els valors d'antiguitat han de ser els del nou conveni, l'excés passarà a formar part amb efectes de la data 1 d'agost de 2006 de les seves condicions personals més beneficioses, garantint conforme a l'article 8 que en conjunt i còmput anual no es perd retribució, e inicialment veuran incrementada la seva quantia en el 4%, a partir de l'1 d'agost, prèviament a l'aplicació del sistema d'absorcions previst a la transitòria del conveni.

Els que després de l'1 d'agost de 2006, producte de la ultraactivitat del conveni anterior, hagin tingut venciments que conforme al nou conveni no procedeixen, per no completar el trienni, es farà el càlcul d'endarreriments comptant les quantitats pagades de més per aquest concepte, com si de pagaments a compte es tractés.

Quan es produeixi el venciment d'un nou trienni, l'excés que pogués quedar de la quantitat passada d'antiguitat a complement personal, serà absorbida per la pujada del concepte.

ANNEX I

Taules salarials

CVE-DOGC-A-14043077-2014

Efecte 1 de febrer de 2012

Categories	Salari Conveni	Salari base	Comp. Formació	Preu/hora
Director/a	2.320,57	1.977,28	343,29	17,32
Director/a d'Àrea.	2.177,12	1.855,35	321,77	16,29
Metge/Metgessa	2.306,05	1.964,94	341,11	17,22
DUI/ATS	1.928,78	1.644,26	284,52	14,49
Cap de Tràfic	1.718,39	1.465,43	252,96	12,97
Cap d'Equip	1.638,60	1.397,61	240,99	12,40
TTS Conductor/a	1.655,12	1.411,65	243,47	12,52
TTS Ajudant/a portalliteres	1.542,31	1.315,76	226,55	11,70
TTS Portalliteres	1.496,15	1.276,53	219,62	11,37
Conductor/a	1.470,15	1.254,43	215,72	11,18
Ajudant/a portalliteres	1.374,26	1.172,92	201,34	10,49
Portalliteres	1.335,03	1.139,58	195,45	10,21
Cap de Taller	1.678,16	1.431,24	246,92	12,68
Mecànic/a	1.619,75	1.381,59	238,16	12,26
Xapista	1.587,81	1.354,44	233,37	12,03
Pintor/a	1.587,81	1.354,44	233,37	12,03
Ajudant Mecànic/a	1.522,50	1.298,93	223,58	11,56
Especialista administratiu/va	1.696,67	1.446,97	249,70	12,82
Oficial administratiu/va	1.466,67	1.251,47	215,20	11,16
Auxiliar administratiu/va	1.288,82	1.100,30	188,52	9,87
Telefonista/Recepcionista	1.316,05	1.123,44	192,61	10,07
Personal de neteja	772,00	661,00	111,00	6,14

ANNEX II

Taula d'antiguitat i nocturnitat per a 2012

Efecte 1 de febrer de 2012 (valors en EUR)

CVE-DOGC-A-14043077-2014

Categoria	Taula d'antiguitat							Nocturnitat
	Triennis							Preu/hora
	1	2	3	4	5	6	7	
Director/a	43,74	87,48	131,22	174,96	218,71	262,45	306,19	0,80
Director/a d'Àrea.	39,63	79,25	118,87	158,49	198,12	237,74	277,37	0,79
Metge/Metgessa	43,33	86,65	129,98	173,29	216,62	259,94	303,27	0,79
DUI/ATS	32,49	64,99	97,48	129,98	162,46	194,96	227,45	0,73
Cap de Tràfic	26,46	52,91	79,35	105,81	132,26	158,72	185,18	0,77
Cap d'Equip	24,17	48,32	72,49	96,65	120,81	144,97	169,14	0,71
TTS Conductor/a	23,91	47,81	71,72	95,61	119,51	143,42	167,32	0,72
TTS Ajudant/a portalliteres	20,82	41,66	62,48	83,32	104,14	124,97	145,80	0,62
TTS Portalliteres	19,58	39,16	58,74	78,31	97,90	117,47	137,05	0,59
Conductor/a	20,32	40,64	60,96	81,26	101,59	121,90	142,23	0,72
Ajudant/a portalliteres	17,70	35,41	53,11	70,81	88,51	106,22	123,93	0,62
Portalliteres	16,63	33,29	49,93	66,56	83,22	99,85	116,50	0,59
Cap de Taller	25,29	50,60	75,89	101,19	126,49	151,79	177,08	0,74
Mecànic/a	23,62	47,25	70,86	94,48	118,10	141,73	165,34	0,68
Xapista	22,70	45,40	68,11	90,81	113,51	136,21	158,93	0,66
Pintor/a	22,70	45,40	68,11	90,81	113,51	136,21	158,93	0,66
Ajudant Mecànic/a	20,82	41,66	62,48	83,32	104,14	124,97	145,80	0,61
Especialista administratiu/va	25,83	51,65	77,49	103,31	129,14	154,97	180,80	0,76
Oficial administratiu/va	24,83	49,67	74,50	99,34	124,17	149,01	173,85	0,69

(14.043.077)