

## IV. Personal Operativo

	Pesetas
Técnico de asesoría .....	1.454
Recepcionista .....	722
Conserje .....	722
Técnico de mantenimiento .....	722
Auxiliar de mantenimiento y/o servicios .....	722
Conductor .....	722
Azafata/operadora .....	722
Motorista .....	722
Jardinero .....	722
Telefonista .....	722
Bombero .....	722
Especialista de primera .....	722
Especialista de segunda .....	722
Ordenanza .....	722

## V. Personal de Oficios Varios

Ayudante .....	722
Mozo/Peón .....	689

## Tabla horas nocturnas 1996

	Pesetas
II. Personal Administrativo .....	80
III. Mandos Intermedios .....	80
IV. Personal Operativo .....	60
V. Personal de Oficios Varios .....	60

## Tabla horas nocturnas 1997

	Pesetas
II. Personal Administrativo .....	82
III. Mandos Intermedios .....	82
IV. Personal Operativo .....	62
V. Personal de Oficios Varios .....	62

## Tabla horas nocturnas 1998

	Pesetas
II. Personal Administrativo .....	84
III. Mandos Intermedios .....	84
IV. Personal Operativo .....	64
V. Personal de Oficios Varios .....	64

## Tabla horas nocturnas 1999

	Pesetas
II. Personal Administrativo .....	86
III. Mandos Intermedios .....	86
IV. Personal Operativo .....	66
V. Personal de Oficios Varios .....	66

**20431** RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias (código de Convenio número 9900305), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1996, de una parte, por ANEA, en representación de las empresas del sector y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Tra-

bajadores en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo. Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

## SECCIÓN 1.ª

## Ámbito

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores y empresas, dedicadas al transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancia, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este Convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los Convenios de ámbito inferior.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presenten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el estado español.

## SECCIÓN 2.ª

*Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión*Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1995 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4. *Denuncia del Convenio.*

El presente Convenio a su finalización queda automáticamente denunciado.

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

## SECCIÓN 3.ª

*Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad*Artículo 5. *Prelación de normas.*

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias com-

prendidas en su contenido, incluso aquéllas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

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

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

#### Artículo 8. *Garantía personal.*

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

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

#### SECCIÓN 4.ª

##### *Subrogación*

#### Artículo 9.º *Subrogación del contrato con la Administración*

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos puestos de trabajo a otros, cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, la empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores necesarios para la correcta prestación del servicio objeto del contrato, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, incluyéndose vacaciones, ILT, antigüedad, etcétera, considerando la media salarial de los seis últimos meses.

Se entenderá por los trabajadores necesarios, como mínimo, los destinados por la empresa saliente a la prestación del servicio adjudicado. En todo caso, será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### SECCIÓN 5.ª

##### *Comisión Paritaria*

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

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

Se compondrá de ocho Vocales, cuatro de ellos representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios y de un Secretario que se designará en cada reunión.

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

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Con-

venio será sometida, previamente, a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La relación de los Vocales que integran esta Comisión Paritaria, se recoge en el anexo al texto del presente Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas con una antelación mínima de veinte días y podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

## CAPÍTULO II

### Retribuciones

#### Artículo 11. *Salario base.*

El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en el anexo I de las tablas del mismo, para 1995.

Para 1996, el salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en el anexo II de las tablas del mismo.

#### Artículo 12. *Revisión salarial para 1997.*

Para 1997, se establece un incremento salarial igual al aumento que establezca el Ministerio de Sanidad y Consumo y que publique el «Boletín Oficial del Estado» para las tarifas de transporte sanitario. En cualquier caso, dicho incremento no será inferior al Índice de Precios al Consumo previsto.

#### Artículo 13. *Antigüedad.*

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

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.

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

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

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

#### Artículo 14. *Horas de presencia.*

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 19 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{Sueldo base} + \text{plus ambulanciero} + \text{antigüedad}) \times 14$$


---

1.826 horas

#### Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

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

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula:

$$(\text{Sueldo base} + \text{plus ambulanciero} + \text{antigüedad}) \times 14$$


---

1.826 horas

Las horas extraordinarias se considerarán estructurales a efectos de cotización a la Seguridad Social, por las características del sector, siempre que reúnan los requisitos del artículo 1 de la Orden del 1 de marzo de 1983.

**Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus ambulanciero y más antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

**Artículo 17. Dietas.**

Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de 3.950 pesetas para los años 1995 y 1996. No se pagarán bebidas alcohólicas.

Se concreta que los conceptos que componen la dieta se fijan en las siguientes cuantías:

Comida, 1.175 pesetas; cena, 1.175 pesetas y pernoctación y desayuno, 1.600 pesetas.

Para 1997, se incrementará según lo previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

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

**Artículo 18. Plus de ambulanciero.**

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, en base a la cualificación protocolizada por las Delegaciones de la Salud del Estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un plus al ambulanciero que se especifica en las tablas anexas I y II para 1995 y 1996, respectivamente.

Para 1997, se incrementará según lo previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

**CAPÍTULO III****Jornada laboral y vacaciones****Artículo 19. Jornada laboral ordinaria.**

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

**Jornada laboral para el personal de movimiento:**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales y de mil ochocientas veintiséis, veintisiete horas/año de trabajo efectivo, que se computará en ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo período.

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

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

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

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

**Descanso semanal:**

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitará en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos, o viceversa, no nece-

sariamente un domingo y festivo. Se procurará que tales domingos y festivos sean rotativos para todo el personal.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

**Artículo 20. Festividades navideñas.**

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada medio o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 3.125 pesetas diarias, para 1995 y 1996.

Para 1997, se incrementará según lo previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

**Artículo 21. Festividad de Semana Santa.**

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 3.125 pesetas diarias para 1995 y 1996.

Para 1997 se incrementará según lo previsto en el artículo 12 del presente convenio.

**Artículo 22. Vacaciones.**

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

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quince estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

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

**Artículo 23. Asignación de servicios.**

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

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

**Artículo 24. Cuadro de horarios y calendario laboral.**

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior.

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

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

**Artículo 25. Movilidad funcional.**

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral transitoria, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse

a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

#### CAPÍTULO IV

##### Del personal

#### Artículo 26. Categorías profesionales.

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

**Médico:** Son los que desempeñan funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

**Asistente Técnico Sanitario:** Se comprenden en esta categoría a los que, con el correspondiente título oficial, realizan los trabajos propios de su profesión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Telefonista:** Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

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

#### CAPÍTULO V

##### Derechos varios

#### Artículo 27. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de padres e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Un día de libre disposición para el trabajador.

#### Artículo 28. Seguro colectivo de accidentes.

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

Gran invalidez: 2.000.000 de pesetas.

Muerte accidente: 2.000.000 de pesetas.

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

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

#### Artículo 29. Incapacidad laboral transitoria.

La empresa abonará durante el período de incapacidad laboral transitoria, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad, más plus ambulanciero, en las siguientes condiciones:

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

#### Artículo 30. Cambio de turno.

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

#### Artículo 31. Jubilación.

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

Sesenta años: 340.454 pesetas.

Sesenta y un años: 290.806 pesetas.

Sesenta y dos años: 248.247 pesetas.  
 Sesenta y tres años: 151.786 pesetas.  
 Sesenta y cuatro años: 78.020 pesetas.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2705/1981.

## CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

#### Artículo 32. *Acumulación de horas sindicales.*

En las empresas firmantes del presente Convenio podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores.

#### Artículo 33. *Otros derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical.

#### Artículo 34. *Canon de negociación para no afiliados a las centrales sindicales.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la nómina de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del mismo, la cantidad correspondiente y proporcional a los gastos que por todos los conceptos ha ocasionado la negociación, evaluándose en todo caso no superior a 3.900 pesetas. Esta cantidad, que puede ser fija o prorrateada a porcentaje sobre los salarios, lo es para cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las Organizaciones Sindicales intervinientes en la negociación y en las cuentas de las entidades bancarias que se indican a continuación:

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación del convenio en proporción al número de representantes en la Mesa negociadora.

#### Artículo 35. *Privación del permiso de conducir.*

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

- Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en el año anterior.
- Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 36. *Multas y sanciones.*

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

#### Artículo 37. *Uniformidad.*

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

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas y sanciones

#### Artículo 38. *Régimen disciplinario.*

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

Serán faltas leves las siguientes:

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

Serán faltas graves las siguientes:

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

Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o la utilización de materiales propios de la empresa.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.
- La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.

5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un trimestre.

6. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el periodo de un año.

Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas:

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

Artículo 39. *Cláusula adicional.*

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

#### ANEXO I

Tabla salarial para el año 1995

Categoría	Salario base	Plus Ambulan.	Total
Conductor .....	88.393	11.817	100.210
Ayudante Camillero .....	77.023	10.014	87.037
Camillero .....	72.402	9.244	81.646
Jefe de Equipo .....	89.349	8.935	98.284
Jefe de Tráfico .....	97.821	9.781	107.602
Aprendiz 16, 17 años .....	46.243	4.625	50.868
Oficial 1.ª Admtvo. ....	95.511	9.551	105.062
Auxiliar Admtvo. ....	80.877	8.089	88.966
Ayudante Mecánico .....	77.024	7.702	84.726
Mecánico .....	87.348	8.735	96.083
Chapista .....	83.955	8.395	92.350
Pintor .....	83.955	8.395	92.350
Jefe de Taller .....	93.548	9.355	102.903
Telefonista .....	81.646	8.164	89.810
Médico .....	160.211	16.021	176.232
ATS .....	120.159	12.015	132.174
Director de área .....	146.525	14.652	161.177
Director .....	161.753	16.174	177.927

#### ANEXO II

Tabla salarial para el año 1996

Categoría	Salario base	Plus Ambulan.	Total
Conductor .....	90.161	12.053	102.214
Ayudante Camillero .....	78.563	10.214	88.777
Camillero .....	73.850	9.429	83.279
Jefe de Equipo .....	91.136	9.114	100.250
Jefe de Tráfico .....	99.777	9.977	109.754
Aprendiz 16, 17 años .....	47.168	4.717	51.885
Oficial 1.ª Admtvo. ....	97.421	9.742	107.163
Aux. Admtvo. ....	82.495	8.251	90.746
Ayudante Mecánico .....	78.564	7.856	86.420
Mecánico .....	89.095	8.910	98.005
Chapista .....	85.634	8.563	94.197
Pintor .....	85.634	8.563	94.197

Categoría	Salario base	Plus Ambulan.	Total
Jefe de Taller .....	95.419	9.542	104.961
Telefonista .....	83.279	8.327	91.606
Médico .....	163.415	16.341	179.756
ATS .....	122.562	12.255	134.817
Director de área .....	149.455	14.945	164.400
Director .....	164.988	16.497	181.485

**20432** RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9000102), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### EMPRESA «AGFA-GEVAERT, SOCIEDAD ANÓNIMA» XVII CONVENIO COLECTIVO (AÑOS 1995-1996)

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.ª

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como los que pueda crear con posterioridad a la fecha del presente acuerdo, con excepción del centro existente en la localidad de Aranjuez que mantiene convenio propio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se registrará por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.º, punto 1, con la excepción del personal directivo y/o asimilado a éste que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, esté vigente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, y estará comprendido entre los días 1 de enero de 1995 y 31 de diciembre de 1996,