



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: SERVICIO DE EMERGENCIAS MEDICAS Y URGENCIAS, S.L**  
**Expediente: 41/01/0353/2024**  
**Fecha: 30/01/2025**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: RAQUEL VERA ROMERA**  
**Código 41101331012025.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L. (código 41101331012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2029.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L. (código 41101331012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2025 a 31-12-2029.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**CONVENIO COLECTIVO**  
**SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L.**  
(Semyu112\_SE)

## ÍNDICE

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Partes Concertantes.
- Artículo 2.- Ámbitos funcional, personal, territorial y temporal.
- Artículo 3.- Denuncia, prórroga y revisión.
- Artículo 4.- Prelación de normas.
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6.- Comisión paritaria.
- Artículo 7.- Principio de Igualdad.
- Artículo 8.- Prevención de Riesgos Laborales. Prevención del acoso en el trabajo.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 9.- Organización del trabajo
- Artículo 10.- Criterios inspiradores de la organización del trabajo.
- Artículo 11.- Clasificación Profesional. Grupos profesionales.
- Artículo 12.- Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

### CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL. SUBROGACIÓN. CARRERA PROFESIONAL. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

- Artículo 13.- Contratación. Aspectos Generales del Contrato de Trabajo.
- Artículo 14.- Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.
- Artículo 15.- Carrera profesional.
- Artículo 16.- Formación y perfeccionamiento.

### CAPÍTULO IV. CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 17.- Principio de No Discriminación.
- Artículo 18.- El Salario y su Abono.
- Artículo 19.- Conceptos Salariales. Revisión Salarial.
- Artículo 20.- Conceptos No Salariales. Pluses. Dietas.
- Artículo 21.- Pagas extraordinarias.
- Artículo 22.- Premio de Antigüedad.
- Artículo 23.- Horas Complementarias.
- Artículo 24.- Horas Extraordinarias.

### CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. VACACIONES. PERMISOS Y LICENCIAS.

- Artículo 25.- Jornada laboral. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
- Artículo 26.- Calendario Laboral.
- Artículo 27.- Turnos.
- Artículo 28.- Vacaciones.
- Artículo 29.- Permisos.

## CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 30.- Excedencias. Suspensión y Extinción del contrato.

## CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 31.- Régimen Disciplinario.

Artículo 32.- Clase de Faltas.

Artículo 33.- Faltas Leves.

Artículo 34.- Faltas Graves.

Artículo 35.- Faltas Muy Graves.

Artículo 36.- Sanciones. Aplicación.

## CAPÍTULO VIII. DE LA REPRESENTACIÓN Y DERECHO SINDICAL.

Artículo 37.- Representación de las personas trabajadoras. Derechos sindicales. Del derecho de reunión.

Artículo 38.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

## CAPÍTULO IX. MEJORAS.

Artículo 39.- Jubilación.

Artículo 40.- Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente de trabajo.

Artículo 41.- Póliza de Seguros.

Artículo 42.- Privación del Permiso de Conducir. Inhabilitación Profesional.

Artículo 43.- Uniformidad.

Tablas:

Anexo I.

Anexo II.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.- Partes Concertantes.

Son partes concertantes del presente Convenio, la representación legal de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

### Artículo 2.- Ámbitos funcional, personal, territorial y temporal.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, obligando a la empresa y personas trabajadoras comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y material.

En relación a lo anterior, el presente Convenio Colectivo será de aplicación en la empresa SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L. (en lo sucesivo, Semyu112) y regula las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta servicios en la provincia de Sevilla, tanto en sus aspectos sanitarios como en los de formación, administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a su actividad.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios y perciban sus retribuciones con cargo a Semyu112 dentro del ámbito territorial y funcional descrito.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.025, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2.029. Las condiciones retributivas contenidas en el presente Convenio tendrán efecto en el mismo período.

### Artículo 3.- Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del Convenio o de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado durante un período de igual duración, procediéndose en este caso a la revisión salarial prevista en el artículo 19 de este Convenio.

De producirse la denuncia, para evitar el vacío normativo que en otro caso resultaría 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.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. No obstante, hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas.

**Artículo 4.-** Prelación de normas.

Las normas establecidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre Semyul12, y las personas trabajadoras afectadas por el mismo. Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito al que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus personas trabajadoras en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable. Con carácter supletorio, en lo referente a todo lo que el Convenio no contempla se deberá aplicar el Convenio Colectivo estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

**Artículo 5.-** Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase o invalidase algún pacto, se planteará en un plazo máximo de dos meses una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del Convenio para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de las personas trabajadoras, la total anulación del articulado.

**Artículo 6.-** Comisión Paritaria.

Se crea y constituye la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación del presente Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan:

1.- La Comisión Paritaria del Convenio estará presidida e integrada por la Dirección de la empresa (representada por tres personas) y tres personas en representación de las personas trabajadoras, nombrándose una persona Secretaria entre las componentes que se designará en cada reunión. A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, las personas asesoras de las respectivas representaciones.

2.- Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, en caso de conflicto, en la aplicación del mismo. Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio será sometida previamente a Informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación. Asimismo intervendrá, en los casos de desacuerdo, con carácter previo, a la remisión a los procedimientos y órganos de solución autónoma de cualquier conflicto derivado del Plan de Igualdad de Semyul12. Asimismo, queda dotada de capacidad de mediación respecto de la inaplicación del presente convenio o de alguna de sus partes, a tenor de los artículos 41 y 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, como mínimo, una vez al semestre. La solicitud se efectuará por escrito y con indicación del tema o temas a tratar, y se dirigirá a la presidencia de la Comisión, si la solicitud la insta la parte trabajadora, o bien la empresa convocará convenientemente si la solicitud parte de la misma. En el plazo de los siguientes diez días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los miembros, se celebrará a los treinta minutos la reunión en segunda convocatoria, siendo válido siempre que concurran, presentes o representadas, la mitad más uno de sus componentes. Las votaciones

podrán efectuarse por delegación cuando excepcionalmente una de las participantes no pueda asistir.

4.- La Comisión Paritaria emitirá resolución con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Dicho plazo no superará los cinco días desde la reunión de la Comisión. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El voto podrá delegarse en otra persona miembro de la Comisión, aunque deberá hacerse siempre expresamente y por escrito para cada reunión en exclusiva.

Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de quince días en el Tablón Virtual de anuncios del personal de la empresa.

5.- Siempre de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa no pueda aplicar el régimen salarial del convenio deberá, en el plazo de los veinte días siguientes, a la estimación de concurrencia de la causa, notificarlo por escrito a la Comisión Paritaria del convenio, y, a la representación del personal, aportando escrito dirigido a la representación del personal o a estos de la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o documentación que acredite la concurrencia de la causa que justifique un régimen salarial diferenciado).

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de siete días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre la inaplicación, se le dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de siete días y cuya decisión tendrá carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanza acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de solución de conflictos, en el cual actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

La inaplicación, de ser aprobada, tendrá efectividad durante el tiempo que en el mismo se fije sin que pueda exceder del tiempo de vigencia del convenio.

#### **Artículo 7.- Principio de Igualdad.**

Con el presente Convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

#### **Artículo 8.- Prevención de Riesgos Laborales. Prevención del acoso en el trabajo.**

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales vigentes aplicables a la materia.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, por razón de sexo, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la

dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de sexo; cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras, utilizando para ello los Protocolos específicos vigentes en la entidad, que se encuentran permanentemente a disposición de las personas trabajadoras en el tablón de anuncios virtual de la entidad, garantizándose con ello este derecho de información a las personas trabajadoras por medios sencillos y conocidos.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

### **Artículo 9.- Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad de la Dirección de la empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las áreas o departamentos de la empresa, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva.

En los equipos asistenciales, la jefatura jerárquica, por delegación de la Dirección de Semyu112 en la Responsable Asistencial y bajo su dependencia, corresponderá a la persona responsable de la atención sanitaria (MED o GEN, en su caso), en los términos que establece la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Son facultades de la Dirección de la empresa, entre otras:

- 1.- Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para prestar el servicio de que se trate de forma excelente, promoviendo el bienestar y la mejor formación profesional de las personas trabajadoras.
- 2.- Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus personas trabajadoras y sus representantes legales.
- 3.- La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización empresarial. La persona trabajadora estará

obligada a realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la empresa o persona en quien delegue.

4.- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los arts. 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

5.- En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido en el contrato, la persona trabajadora prestará a la empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquélla en el ejercicio regular de sus facultades.

La persona trabajadora y la empresa someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Las multas que se impongan a las personas conductoras/TES por causas imputables a la empresa o a los vehículos serán abonadas por la empresa. Las personas conductoras/TES están obligadas a entregar el boletín de cualquier denuncia, si le fuera entregada, o a comunicar la incidencia, si se percatara, al rendir el viaje a la Dirección o persona en quien ésta delegue, siempre con tiempo para que la empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

Las personas conductoras/TES están obligados a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir.

Asimismo, cualquier persona trabajadora está obligado a comunicar cualquier sanción o incidencia que pueda repercutir en las condiciones esenciales de desarrollo de su puesto de trabajo.

Semyu12 se compromete a dotar a cada persona trabajadora de una tarjeta identificativa que facilite la relación de éstas tanto con el personal de los centros sanitarios como con las personas usuarias. Esta tarjeta identificativa será de uso obligatorio y la persona trabajadora será responsable de la misma, debiendo notificar inmediatamente a la empresa en caso de pérdida o robo.

La persona trabajadora mantendrá absoluta confidencialidad sobre los servicios que se les encomienden, no haciendo uso de los datos que como consecuencia de los mismos pueda disponer, especialmente en lo referente a los datos relativos a la salud de los pacientes. Esta obligación persistirá aún después de terminada su relación laboral con Semyu12.

La persona trabajadora se responsabilizará de cumplimentar toda la documentación en relación con la prestación del servicio (historia clínica, hojas de pedidos, informes específicos, etc.), estando obligado a usar los procedimientos y formatos que defina la empresa.

La empresa organizará la prestación del servicio de tal manera que, en ningún caso, pueda interrumpirse un traslado de paciente en estado crítico por causas diferentes a las estrictamente asistenciales. La persona trabajadora prestará el servicio asegurando el cumplimiento de esta premisa.

#### **Artículo 10.-** Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de gestión de riesgos, de seguridad del paciente, de

seguridad de las personas trabajadoras, de calidad, de I+D+i, y de condiciones de trabajo, dentro del respeto debido a los requisitos legales, a los principios declarados en este convenio, al entorno y el mínimo impacto ambiental.

2.- La organización del trabajo a los efectos prevenidos en este artículo abarca:

- La racionalización y mejora de los procesos.
- La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- La distribución del trabajo en el tiempo.
- La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la empresa en cada momento.
- El sistema de selección, formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.
- Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia.

En las diferentes Unidades/Áreas se fomentarán las fórmulas de participación por las personas responsables de las mismas, mediante procedimientos adaptados a la realidad de las Unidades/Áreas.

**Artículo 11.-** Clasificación Profesional. Grupos Profesionales.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de actividad no lo requieren.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan: a) Personal Asistencial; b) Personal de Gestión.

**Artículo 12.-** Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

1.- Personal Asistencial.

El grupo profesional del personal Asistencial comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acrediten preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Médic@ (MED): Es quien desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional. Deberá estar en posesión del título universitario de Licenciado en Medicina o título de Grado que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de médico, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

Graduad@ en Enfermería (GEN): Es quien desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional. Deberá ostentar el título universitario de Grado en Enfermería o título de Diplomado que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de enfermería, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

Técnic@ en Transporte Sanitario Conductor/a (TTS): Es la persona que es contratada para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario previsto en el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Técnic@ en Emergencias Sanitarias Conductor (TES): Es la persona que es contratada para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Técnic@ habilitado para Transporte Sanitario Conductor (THC): Es la persona que es contratada para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir pero no del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido, aunque sí cuenta con la habilitación obtenida en Andalucía conforme al Decreto 35/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el procedimiento para la concesión del certificado de habilitación previsto en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, o correspondiente habilitación válida según dicho Real Decreto, por contar con la experiencia profesional prevista en el apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del mismo. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Conductor@ de Ambulancia (CA): Es la persona que es contratada para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir pero no dispone:

- ni del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido,
- ni de la habilitación obtenida en Andalucía conforme al Decreto 35/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el procedimiento para la concesión del certificado de habilitación previsto en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, o correspondiente habilitación válida según dicho Real Decreto,
- ni de la experiencia profesional prevista en el apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del mismo.

Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

La persona conductora de ambulancia que a la entrada en vigor del Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, estuviera prestando servicio sin reunir los requisitos de formación establecidos en el art. 4 de dicho texto legal, ni la experiencia profesional prevista en el apartado dos de su Disposición Transitoria Segunda, podrá permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos pueda ser removido del mismo.

Persona trabajadora en formación (TF): Es aquel personal de dieciséis años o más que, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un puesto de trabajo del grupo profesional del personal asistencial.

## 2.- Personal de Gestión.

El grupo profesional del personal de gestión comprende a quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

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

Auxiliar administrativo: Es la persona empleada que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

## **CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL. SUBROGACIÓN. CARRERA PROFESIONAL. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.**

### **Artículo 13.- Contratación. Aspectos Generales del Contrato de Trabajo.**

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las modalidades de contratación para todo el personal deberán respetar la normativa que resulte de aplicación. Debido a la especial naturaleza y particulares del servicio que presta Semyu 112, las personas trabajadoras, con independencia del tipo de contrato de que se trate, deberán superar un período de prueba desde el inicio de la primera relación laboral, y que será acumulable por contratos sucesivos, incluidos los contratos en prácticas, de una duración de ciento ochenta días. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, y otras que den derecho a la suspensión del contrato, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva de trabajo. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En el caso de los contratos temporales, el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción debe basarse en un incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible. Entre estas oscilaciones se incluirán las derivadas de las vacaciones anuales. También está diseñado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. La duración del contrato temporal o de duración determinada dependerá del caso concreto:

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea imprevisible, la duración máxima será de 6 meses. Es posible la prórroga cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, mediante acuerdo de las partes y una sola vez, siempre que la duración total del contrato no exceda la duración máxima.

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada, la duración máxima será de 90 días en el año natural. Esto significa que las empresas sólo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán utilizarse de manera continuada.

Aspectos generales informados del contrato de trabajo.

Será de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

- a) Las condiciones salariales que se establecen en este convenio colectivo general se refieren a las relaciones con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada persona trabajadora.
- b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa, de la jornada que se ejecute así como de la modalidad contractual establecida con cada persona trabajadora.

**Artículo 14.-** Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 27.

En caso de no existir regulación de ámbito superior o no ser de aplicación, se aplicarán los siguientes términos:

14.1. Supuestos en que procede la subrogación del personal de transporte sanitario.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato cuando se trate de entidades privadas, y decida no asumir la plantilla por carecer de actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla afectada, la nueva empresa que asuma el servicio o sea adjudicataria o contratista del mismo, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de las personas trabajadoras que venían prestando ese servicio en los términos que se prevén en este convenio colectivo.

Igualmente procederá la subrogación en los términos regulados en este artículo cuando la entidad contratante, con independencia de su actividad, decida prestar directamente el servicio de transporte de enfermos y accidentados, que hasta esa fecha venía prestando la empresa cesante en virtud de contrato o adjudicación del servicio.

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

Como en cualquier proceso de subrogación de personas trabajadoras, convergen tres partes, empresa cedente, empresa cesionaria y las propias personas trabajadoras, que, estando obligados por requisitos formales, que serán exigibles entre las partes empresariales, en ningún caso podrán ser limitativos de la efectividad en la sucesión de contratos que en este artículo se acuerda, cuando se demuestre fehacientemente que el personal adscrito a la contrata venía prestando servicios en la empresa.

La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando las personas trabajadoras en la empresa sustituida. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración y/o cualquier otro tipo de entidad, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria) y composición accionarial que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

#### 14.2. Ámbito personal de la subrogación.

Este artículo respetará lo actualizado en el R.D. 6/2019, de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

A. La subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a las siguientes personas trabajadoras:

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

En el caso del personal de no movimiento y/o de estructura, que desarrollen servicios para varias concesiones dentro de una misma empresa, ésta informará a la representación legal de los trabajadores de los criterios utilizados para afectar a los mismos en caso de subrogación.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso por maternidad o paternidad, suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio.

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

4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Personal en situación de jubilación parcial y personas trabajadoras con contrato de relevo que sustituya al que se encuentre en aquella situación. En este caso no será requisito necesario la antigüedad mínima de seis meses del relevista.

Cuando la persona trabajadora jubilada parcialmente esté adscrita al centro objeto de subrogación pero su relevista no, corresponderá a la empresa cedente garantizar el puesto de trabajo tanto de la persona jubilada parcialmente como de la contratada como relevista, en la misma.

B. Quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellas personas empleadas que sean directivas de su empresa, así como aquellas unidas por vínculos de consanguinidad y afinidad al accionista mayoritario, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

Igualmente, no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, siempre que cumplan los requisitos establecidos en los apartados anteriores.

C. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadoras.

Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y la persona trabajadora, podrá ésta permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá incluir en la subrogación a realizar por la nueva adjudicataria a ninguna otra persona trabajadora que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato en sustitución del que permanece, si la cesionaria no lo aceptara.

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

14.3. La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos con anterioridad a la fecha de subrogación, tanto en soporte de papel como informático:

- Certificación en la que deberán constar la relación correspondiente a la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad o número de identificación de extranjero, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono o correo electrónico en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por la persona trabajadora y autorizada expresamente la transferencia de dicho dato, modalidad y naturaleza de los contratos de trabajo, antigüedad, tipo de jornada contratada (parcial o completa), categoría profesional (según la clasificación de este Convenio o de la que le hubiese sido de aplicación hasta ese momento).

- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación (contrato inicial, prórrogas y conversión del contrato), así como copia de todos los documentos,

resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

La empresa deberá asimismo certificar la duración total de los contratos suscritos con las personas trabajadoras, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición en el plazo de los últimos treinta meses anteriores a la subrogación.

- Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral. Cuando disponga de la habilitación a la que hace referencia la Disposición Transitoria 2.ª apartado 2 del Real Decreto 836/2012 o desempeñe el puesto de trabajo en función de lo previsto en el apartado 3 de la misma Disposición así se hará constar.

- Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

- Documentación justificativa en el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de suspensión por cualquier causa distinta a la incapacidad temporal.

- Documentos relativos a la reducción de jornada de la persona trabajadora cuando se encuentre en tal situación con derecho a retorno a una jornada superior.

- Fecha de disfrute efectivo de las vacaciones anuales y vacaciones devengadas y no disfrutadas del ejercicio anual o de ejercicios anuales anteriores, si no se hubiesen disfrutado.

- Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada, con certificación del abono de las cantidades consignadas en los mismos.

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

- Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

- Si entre el personal a subrogar se incorporan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se especificará el período de mandato de los mismos, así como la unidad electoral en la que fueron elegidos.

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

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

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

14.4. Obligaciones del cedente respecto al pago y liquidación de los salarios hasta la fecha de la transmisión y de los derechos del trabajador a disfrutar en cómputo anual.

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

- Habida cuenta las características del presente sector de actividad y dado que los cambios en la entidad contratista de los servicios enmarcados no constituyen un cambio de titularidad de empresa, ni de centro de trabajo ni de unidad productiva autónoma, la empresa cedente deberá atender, como única y exclusiva obligada:
- Los salarios derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, incluidos aquellos de devengo superior al mensual o de los que pudieran ser reclamados por la persona trabajadora con posterioridad a la pérdida del servicio incluidos los intereses de mora.
- Las cuantías extrasalariales que correspondan al trabajador y sean líquidos y exigibles a la fecha del cese en la adjudicación, incluyendo los gastos en que hubiera incurrido hasta dicha fecha.

El pago de las cuotas de Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta de las personas trabajadoras por cuenta ajena que correspondan al periodo de prestación de servicios de la empresa cedente (o de la que hubiese sido declarada responsable solidaria con anterioridad a la nueva adjudicación), incluida la cotización del saldo y finiquito de la relación laboral.

En el plazo máximo de quince días desde la extinción del contrato la empresa cedente hará entrega a la nueva adjudicataria de certificado de haber abonado a las personas trabajadoras el finiquito de la relación laboral hasta el día efectivo de la subrogación.

Asimismo, en el plazo de cinco días siguientes a la fecha establecida legalmente para la cotización de los salarios del mes en que se produzca la adjudicación hará entrega a la cesionaria de los documentos que justifiquen haber cotizado tanto los salarios periódicos del mes como el finiquito de la relación laboral de las personas trabajadoras a su cargo hasta dicho momento.

B) En relación a las vacaciones anuales retribuidas:

- a) La empresa cedente tendrá que abonar a las personas trabajadoras las vacaciones anuales que hubiese generado y no disfrutado hasta la fecha efectiva en que se produzca la subrogación. Igualmente deberá abonarles en el finiquito las vacaciones correspondientes a ejercicios anuales anteriores que, por causas legales, no hubiesen podido disfrutar.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones en el periodo fijado en el calendario, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento esté prestando servicios, salvo que se hubiese alcanzado otro acuerdo al respecto con posterioridad a la subrogación.
- c) El personal que no hubiese disfrutado de vacaciones generadas al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional que a ella le corresponda, ya que el resto del periodo deberá haberlo abonado la empresa cedente en la correspondiente liquidación.

Igual regla se aplicará a las vacaciones correspondientes a periodos anuales anteriores que habrán tenido que ser íntegramente liquidadas por la empresa cedente, sin perjuicio de su disfrute con la empresa cesionaria.

En caso de que ésta no se produzca, las cantidades adeudadas tendrán la consideración de salario a los efectos de lo previsto por el art. 130.6 de la Ley de Contratos del Sector Público, Ley 9/2017 de noviembre.

#### 14.5. Obligaciones de la nueva adjudicataria.

Con independencia del cumplimiento por parte de la empresa cesante de las obligaciones formales establecidas en este artículo se producirá la subrogación efectiva en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios.

La nueva empresa adjudicataria respetará, en todo caso, la modalidad de contratación del personal transferido, la antigüedad, el Grupo y/o categoría profesional, la jornada contratada, las posibles reducciones de jornada al amparo del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores así como cualesquiera otros derechos y obligaciones que se hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la publicación del nuevo concurso en el boletín oficial correspondiente, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos de carácter colectivo o individual que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la nueva empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

De igual forma, la nueva empresa adjudicataria respetará los derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras existentes en la empresa cedente en los términos establecidos en la legislación vigente y en este convenio colectivo.

#### 14.6. Resolución colectiva de problemas relativos a la subrogación.

Cuando el nuevo contrato o concurso público modifique los términos en los que se hubiese adjudicado con anterioridad y ello afecte a la subrogación del personal de movimiento, las empresas adjudicatarias del servicio en el momento en que se publiquen las futuras nuevas condiciones podrán dirigirse a la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio colectivo a los efectos de solicitar pronunciamiento de los términos en los que deberá producirse la subrogación de personal.

En caso de no haber alcanzado acuerdo los miembros de este órgano, someterán sus discrepancias de forma obligatoria a los sistemas de solución extra judicial de conflictos existentes en el ámbito en el que se produzca el conflicto. Si no hubiesen alcanzado acuerdo con la intervención de mediadores, someterán sus discrepancias a arbitraje.

#### **Artículo 15.-** Carrera profesional.

Al objeto de dar cumplimiento a las previsiones establecidas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, especialmente en lo que a habilitación profesional, formación continuada y plan de carrera respecta, las personas trabajadoras tienen derecho y obligación a mantener actualizada la información en la que reside su expediente personal, tanto en soporte papel como en soporte informático, en relación a los conocimientos, habilidades y actitudes reflejadas en el mapa de competencias de cada profesional aprobado en Semyu112.

En soporte físico se hará mediante la entrega de la documentación justificativa pertinente, que deberá estar debidamente compulsada si se trata de titulaciones o diplomas, o ser original en

caso de certificados de colegiación, o de inclusión en pólizas de seguro de responsabilidad civil, o similares.

En soporte digital se llevará a cabo mediante la herramienta ofimática y el proceso que la empresa determine.

En ambos casos la actualización se llevará a cabo cuando cambie la información registrada, cuando así lo solicite la empresa, y en todo caso una vez al año.

#### **Artículo 16.- Formación y perfeccionamiento.**

1.- Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento esencial para alcanzar los objetivos como organización, ya que contribuye a su desarrollo y a la mejora de su capacidad competitiva.

Se pretende el mantenimiento y nueva adquisición de los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales reflejados en el mapa de competencias de cada profesional aprobado en Semyu112. Incrementar la formación de los profesionales, adaptarse a los cambios motivados por innovación tecnológica o nuevas formas de organización del trabajo, contribuir a la eficacia y calidad del servicio prestado al paciente, a la propia organización y a la sociedad en su conjunto, acreditando o persiguiendo, en todo momento, la óptima capacitación profesional debe ser la premisa básica de partida de cualquiera de los integrantes de la plantilla de Semyu; por ello la formación ha de abordarse de forma dinámica constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de derechos y obligaciones del personal.

Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

2.- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados y promovidos por la empresa.

Las personas trabajadoras que acrediten debidamente cursar estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán, dentro del respeto a los principios recogidos en el presente convenio, preferencia para elegir turno de vacaciones anuales, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso, será condición indispensable que la persona trabajadora acredite que cursa con regularidad estos estudios.

### **CAPÍTULO IV. CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL.**

#### **Artículo 17.- Principio de no discriminación.**

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad,

condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Este compromiso conlleva, igualmente, el de remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

**Artículo 18.-** El Salario y su Abono.

El salario corresponderá siempre a una dedicación de la persona trabajadora por la actividad productiva dentro de la jornada laboral establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos dentro de los siete primeros días laborables del mes siguiente. Dada las posibles variaciones de la jornada planificada con la efectivamente realizada, en el ejercicio de las personas trabajadoras del derecho a los cambios de turnos conforme al artículo 27 de este Convenio, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrá pactarse un diferimiento o fraccionamiento adecuado de los pagos a la realidad de la empresa.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

**Artículo 19.-** Conceptos Salariales. Revisión Salarial.

Se entiende por salario el que se establece para cada categoría profesional en la tabla de salario anexa al presente convenio más los incrementos por antigüedad.

Se considerará salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la Tabla recogidas en el Anexo I para 2025. Para los años sucesivos, la revisión salarial, en su caso, será en la misma proporción que experimente el presupuesto de adjudicación del contrato de críticos actualmente vigente con la Administración Pública, constantes las condiciones, dado el carácter finalista que existe entre el canon percibido del contrato administrativo de prestación de servicios y el precio de los salarios. Caso de variar las prestaciones adjudicadas respecto a las actualmente vigentes, deberá calcularse la variación proporcionalmente con arreglo a estos parámetros. Esta revisión salarial se aplicará a todos los conceptos del convenio.

En la medida de lo posible, la tabla salarial establecida en el presente convenio no variará a la baja para los ejercicios de vigencia del convenio. Cualquier iniciativa de modificación a la baja de las tablas salariales se negociará con el representante de las personas trabajadoras.

**Artículo 20.-** Conceptos No Salariales. Pluses. Dietas.

Dispositivo de Localización: aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados, mediante el medio técnico de localización correspondiente, su sistema de retribución será fijado de común acuerdo con la persona Delegada de Personal. No se considerarán horas extraordinarias los dispositivos de localización ni las jornadas especiales.

El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada persona trabajadora, más de diez horas de media diaria, calculadas en un período de siete días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el estatus de inicio del servicio de que se trate hasta la finalización del mismo. El precio para este dispositivo de localización será el indicado en el Anexo II de este convenio para cada turno de ocho horas planificado, debiendo calcularse proporcionalmente en función del dispositivo de localización realmente realizado.

**Plus Convenio:** Todas las personas trabajadoras percibirán mensualmente un Plus Convenio, denominado anteriormente Plus ambulanciero, en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

**Plus de Nocturnidad:** El salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza, dado que la prestación de servicios es continua durante las veinticuatro horas del día todos los días naturales del año. Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. La persona trabajadora que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus convenio que le correspondiera de un diez por ciento.

**Festividades Navideñas y de Semana Santa.** Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II. Igualmente, todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días de jueves y viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

**Dietas:** Este concepto tiene naturaleza extrasalarial, con independencia del estricto cumplimiento de la normativa sobre cotización y régimen fiscal que al respecto pueda resultar de aplicación al mismo.

Cuando la persona trabajadora, por causa del servicio no pueda comer o cenar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas, consistente en las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. Así, la empresa tiene la obligación de negociar las dietas directamente con las empresas hosteleras de las localidades habituales en las que se producen los consumos, así como de aquellas localidades que solicite la representación legal de las personas trabajadoras, de manera que, en vez de abonárselas a la persona trabajadora, las pague a justificar en los establecimientos hosteleros, y subsidiariamente mediante pago directo de la empresa al proveedor. Esta medida no vendrá en perjuicio de la calidad de la dieta percibida por la persona trabajadora, sino en beneficio de la empresa y la persona trabajadora, debido al volumen de las mismas.

#### **Artículo 21.- Pagas Extraordinarias.**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos Pagas Extraordinarias al año, a saber: gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, siendo prorrateadas mensualmente, y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio, y más antigüedad. Las personas trabajadoras que

no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Se acuerda el abono de una tercera paga extraordinaria y consolidada, a partir del año 2025 inclusive, su abono será durante el mes de marzo, y su cuantía se basará con arreglo a la retribución normal o media ordinaria y habitual de los meses de actividad. Su abono será progresivo, abonándose desde la adjudicación de nuevas licitaciones, a partir de las cuales su abono será a razón de: un 25% de la tercera paga para el año 2025, un 35% de la tercera paga para el año 2026, un 50% de la tercera paga para el año 2027, y el 100% de la tercera paga a partir del 1 de enero de 2028 como tercera paga extraordinaria y consolidada. Se entiende adjudicaciones, no desde la fecha de la firma del contrato, sino desde el inicio del servicio.

#### **Artículo 22.- Premio de Antigüedad.**

Tendrán derecho a este complemento todas las personas trabajadoras, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años de forma ininterrumpida. Se abonará ajustándose a la última categoría de la persona trabajadora, fecha de ingreso y Salario Convenio. La cuantía del Premio de Antigüedad resultará de aplicar al salario base la siguiente escala:

- 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.

#### **Artículo 23. Horas complementarias.**

Las horas realizadas por encima de la jornada básica ordinaria acordada en el artículo 25 de este convenio, se denominarán horas complementarias de atención continuada y se abonarán aplicando la fórmula que se contiene en el presente artículo, con el límite de la jornada anual máxima prevista en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003), a la que se remite este convenio en aplicación de su disposición adicional segunda. Estas horas, no tendrán, de conformidad con el art. 48.3 de la misma, la condición ni el tratamiento de horas extraordinarias.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula. (Sueldo base + Plus convenio + antigüedad) × 14 dividido por 1800 horas.

Hasta que no se alcance la tercera paga Extra en su integridad se aplicará el porcentaje correspondiente.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Por las especiales características de la actividad de Semyu112, se pacta de común acuerdo la prestación de trabajo en horas extraordinarias. Cuando sea necesario realizarlas a juicio de la empresa, y hasta los topes máximos permitidos por la normativa vigente, podrá negociarse con la Representación de las personas trabajadoras, siempre con carácter voluntario para el personal, hasta un límite de 80 horas anuales sobre la jornada de trabajo. Preferentemente las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen en conjunto la jornada ordinaria, las horas complementarias y la jornada especial, y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o complementaria según la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula: (Sueldo base + Plus convenio + Antigüedad) × 14 dividido por 1.800 horas.

Hasta que no se alcance la tercera paga Extra en su integridad se aplicará el porcentaje correspondiente.

## **CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. VACACIONES. PERMISOS Y LICENCIAS.**

**Artículo 25.-** Jornada de Trabajo. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Dado el carácter de empresa concertada con el Sistema Nacional de Salud de la entidad, y estando formalmente incorporada a una red sanitaria de utilización pública, y en aplicación de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003), las partes convienen en declarar de aplicación el régimen de jornada y descansos establecido en la sección 1ª del capítulo X de dicha Ley 55/2003.

1º Jornada Ordinaria.

La jornada básica y ordinaria de trabajo máxima será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, computables a razón de 40 horas semanales de promedio semestral.

2º Jornada Complementaria.

El servicio de asistencia sanitaria extrahospitalaria que presta Semyu112 y sus personas trabajadoras tiene el carácter de prestación de servicios de atención continuada, y a fin de garantizar la adecuada atención permanente a la persona usuaria de los centros sanitarios móviles en que se presta la asistencia, el personal que se encuentra dentro del ámbito personal de aplicación del presente convenio desarrollará una jornada complementaria en la forma que se establezca a través de la programación funcional del correspondiente centro.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, pudiendo acordarse su cómputo anual con la representación legal de las personas trabajadoras. No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que la persona interesada sea requerida para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento.

La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias. En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones, y su compensación o retribución específica se contiene en el artículo 23 del presente convenio.

### 3º Régimen de Jornada Especial.

Cuando las previsiones del apartado anterior, concordante con lo regulado en el artículo 48 de la Ley 55/2003, citada, fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, previa oferta expresa de la empresa, podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada complementaria cuando el personal manifieste, por escrito, individualizada y libremente, su consentimiento en ello. En este supuesto, los excesos de jornada sobre lo establecido en los apartados primero y segundo del presente artículo (artículo 48.2 de la Ley 55/2003 citada) tendrán el carácter de jornada complementaria y un límite máximo de 150 horas al año.

La empresa podrán establecer previamente los requisitos para otorgar por parte del personal el consentimiento previsto en el párrafo anterior, especialmente en lo relativo a la duración mínima del compromiso.

4º De acuerdo con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, será posible la distribución irregular de la jornada laboral anual descrita hasta en un 40 por ciento debido a necesidades del servicio por la especificidad de la actividad desarrollada en la empresa de asistencia extrahospitalaria de pacientes en estado crítico. Se acuerda la posibilidad de distribuir de forma irregular la jornada hasta el máximo pactado del cuarenta por ciento, si bien su carácter irregular no impedirá el respeto al descanso entre jornadas.

Así, la jornada diaria habitual puede reducirse o ampliarse hasta un mínimo de 4 horas o un máximo de 24 horas, siendo como máximo la jornada semanal de 48 horas y como mínimo de 12 horas en cómputo semestral. No necesariamente la persona trabajadora verá reducido o aumentado su salario mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada.

Las horas trabajadas en más o en menos, de acuerdo con esta cláusula de flexibilidad, deberán regularizarse anualmente de forma que queden compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan. También podrán acumularse al período de vacaciones, conforme se describe en el artículo 28 de este Convenio. Todo ello sin entrar en contradicción con la realización de horas complementarias ni de jornada especial acorde al contenido del presente artículo.

5º Se promoverá, mediante acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras el uso de un sistema de autocomposición de horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad de Semyul 12, respetando en todo caso la legalidad vigente.

### **Artículo 26.-** Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral al que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y vacaciones, debiendo exponerse en lugar visible en el centro de trabajo o tablón virtual del personal. Podrá negociarse la modificación de los festivos locales para una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **Artículo 27.-** Turnos.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención

preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

Los turnos 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.

La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna; para ello, la persona trabajadora deberá solicitar autorización por escrito a la empresa con al menos dos días laborables de antelación, debiendo la empresa autorizar dicha solicitud, siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, ni de las normas del presente convenio (especialmente las relativas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral), y la persona sustituta tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente, la empresa podrá denegar dicha solicitud, cuando concurren necesidades justificadas del servicio.

#### **Artículo 28.- Vacaciones.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de 30 días naturales de vacaciones durante los cuales la persona trabajadora percibirá Salario base, más Plus convenio más la antigüedad correspondiente.

Cuando una persona trabajadora, por acumulación de horas debido a la realización de jornadas especiales, dispositivos/ previa justificación de su ejecución) , etc., solicite acumular estas horas a las vacaciones, la Dirección, salvo necesidades del servicio, facilitará el disfrute de esta compensación unido a las vacaciones.

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

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes. No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

#### **Artículo 29.- Permisos.**

Toda persona trabajadora podrá faltar al trabajo con derecho al salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por cualquiera de los siguientes motivos:

- Matrimonio de la persona trabajadora: 17 días
- Cuando se trate del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos días hábiles, cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o

parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

-Matrimonio de familiares hasta segundo, tanto por afinidad como por consanguinidad: 1 día.

-En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio de la persona trabajadora y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kms de distancia.

-Mudanza: 1 día

-Para la lactancia se estará a lo que se disponga legalmente.

-Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

-Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

-Por el tiempo indispensable para la realización exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## **CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**Artículo 30.-** Excedencias. Suspensión y Extinción del contrato.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de inicio pretendida.

Excedencia Voluntaria.

La persona trabajadora con vinculación a la empresa mediante contrato indefinido de más de un año de antigüedad tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no superior a 5 años y su reingreso se realizará según Ley. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

Las excedencias voluntarias en los casos que se realizan con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándole el puesto de trabajo.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por ella ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días hábiles al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un mínimo de 15 días y un máximo de 90 días, con reserva de puesto de trabajo. Durante ese período se suspenderán para el empresario tanto la obligación de pagar el sueldo como la de cotizar a la seguridad social, procediendo a cursar la correspondiente baja en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la reincorporación del trabajador.

Este permiso no podrá ser concedido a la vez a más del 3% de la plantilla de la empresa y deberá ser solicitado con al menos 90 días naturales de antelación, excepto para los casos de enfermedad y durante el mismo no se podrá realizar ningún tipo de trabajo remunerado.

Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca pendiente de calificación por el EVI.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo/a, de conformidad todo ello con la legislación vigente.
- e) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial.
- f) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La persona trabajadora con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y la persona trabajadora pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo el plazo de un mes natural mínimo de preaviso. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.

## **CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **Artículo 31.- Régimen Disciplinario.**

Todo persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o a título individual, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

### **Artículo 32.- Clase de Faltas. Prescripción.**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 33.- Faltas Leves.**

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceras personas por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeras/os de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeras/os de trabajo, a las/los pacientes asistidos, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceras personas por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a la persona trabajadora a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceras personas por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a las/los pacientes trasladados y/o asistidos o sus familiares o acompañantes, siempre que se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. La falta que suponga incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas trabajadoras, o produzca daños graves a la empresa.
11. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceras personas.
12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

#### **Artículo 34.- Faltas Graves.**

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeras/os de trabajo, a los pacientes asistidos y/o trasladados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceras personas por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.
4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para la persona trabajadora, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de ella misma como de otras/os compañeras/os.
6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeras/os como a la persona atendida y/o trasladada o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.
7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora, a sus compañeras/os o sobre los servicios realizados.
8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de pacientes o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceras personas contratantes de los servicios.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.
11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otras personas trabajadoras.
13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los pacientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o a la empresa de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.
17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.
18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectada la persona, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de las personas conductoras de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeras/os o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.
25. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.
26. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas trabajadoras, o pueda causar un daño grave a la empresa.
27. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

### **Artículo 35.- Faltas Muy Graves.**

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de cinco en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o alternos en un mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.
5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo o equipo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceras personas.
7. Cuando en los contratos que firme la empresa con su clientela éstos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc.) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a una o varias personas trabajadoras.
8. La asistencia o permanencia en el trabajo con nivel de alcohol en sangre mayor que cero (incluido su consumo durante la jornada de trabajo), así como la asistencia y/o permanencia en el trabajo probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. A estos efectos, y por la responsabilidad que conlleva la asistencia a pacientes en estado crítico a que se dedica la empresa, así como por la peligrosidad que puede suponer tanto para sí mismo como para los compañeros/as y para terceras personas, la asistencia en accidentes bajo los efectos del alcohol o bajo el influjo de otras drogas, la persona trabajadora se encuentra obligada a someterse a prueba de aire espirado u otra no invasiva capaz de detectar estas sustancias (orina, saliva, etc...) ante cualquier petición, tanto de alguno de las personas trabajadoras que detecten que esta situación estaría produciéndose como del representante legal de las personas trabajadoras, así como del representante legal de la empresa. La petición y la aceptación o rechazo, en su caso, deberán hacerse constar por escrito. Tanto las personas trabajadoras que estén obligadas a someterse a dichos controles como las que se sometan voluntariamente a los mismos deben conocer que su finalidad es la averiguación del consumo de alcohol y/o drogas y que un resultado positivo en el consumo de estas sustancias puede generar la extinción de su contrato de trabajo.
9. La negativa a someterse a las pruebas, tanto de aire espirado u otras no invasivas (orina, saliva, etc), como de sangre o fluidos, en las circunstancias del número anterior.
10. La simulación de la presencia de otra persona en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando una persona trabajadora de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.
11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, pacientes asistidos y/o trasladados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
12. El abuso de autoridad.
13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.
14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.
15. El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.
16. El acoso por razón de sexo, entendiendo por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

17. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeras/os de trabajo, a los pacientes asistidos o trasladados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceras personas por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.

18. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pacientes asistidos y/o trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, compañeros/as o terceras personas.

19. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a pacientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

20. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos.

21. La reiterada comisión, por parte de las/los técnicas/os conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellas/os, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o las/los pacientes asistidas/os y/o trasladadas/os.

22. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeras/os o a terceras personas, o daños graves a la empresa.

23. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, como por ejemplo, sin ánimo exhaustivo, encontrarse al servicio de la entidad sin contar con la necesaria autorización de compatibilidad, en caso de resultar necesaria.

24. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

25. El incumplimiento de las obligaciones de comunicación contenidas en el artículo 9 de este Convenio.

26. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

27. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 36.- Sanciones. Aplicación.**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días o despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en otras personas trabajadoras, en la empresa, en terceras personas, especialmente pacientes y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.
- c) La categoría profesional de la persona trabajadora.

3. Corresponderá a la empresa la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador a la persona trabajadora.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras, tendrán derecho a ser escuchados la persona interesada y la representación legal de las personas trabajadoras, en el plazo de diez días hábiles, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un persona trabajadora que ostente la condición de delegada de personal o miembro del Comité de empresa, aparte de la persona interesada, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que ésta perteneciera, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes legales de las personas trabajadoras, si hubiese.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes legales de las personas trabajadoras.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por la persona trabajadora, y si se procede, por la representación legal de las personas trabajadoras.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación legal de las personas trabajadoras, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. En cualquier caso, la persona trabajadora sancionada podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada dos veces por los mismos hechos, sin perjuicio de que unos mismos hechos pueden ser constitutivos de más de una sanción.

## **CAPÍTULO VIII. DE LA REPRESENTACIÓN Y DERECHO SINDICAL.**

**Artículo 37.-** Representación de las personas trabajadoras. Derechos sindicales. Del derecho de reunión.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento. Semyu112 respetará el derecho de la persona trabajadora a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

A requerimiento de la persona trabajadora, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente. Para ello se hará entrega a la empresa de un documento firmado por la persona trabajadora en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

Las personas Delegadas de Personal tienen derecho a 15 horas de crédito horario mensuales, pudiendo ser acumuladas trimestralmente.

**Artículo 38.-** Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su condición de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 del presente convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la comunicación a dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el párrafo siguiente.

Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; así mismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado sistema.

**CAPÍTULO IX. MEJORAS.**

**Artículo 39.-** 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 cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100% de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con la normativa vigente.

**Artículo 40.-** Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente de trabajo.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o por accidente de trabajo, percibirá desde el primer día de I.T. y hasta el agotamiento de la misma, o el alta, en su caso, la diferencia existente, en su caso, entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el 100% del salario base, incrementado por la antigüedad.

**Artículo 41.-** Póliza de Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes. La empresa suscribirá una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran Invalidez: 18.000,00 €  
Muerte por Accidente: 18.000,00 €

A percibir, y por una sola vez, por la persona trabajadora y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

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

En el caso de que una persona trabajadora fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia de la persona trabajadora fallecida y los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

2. Seguro de responsabilidad civil.

Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a las personas trabajadoras la defensa jurídica necesaria en estos casos.

**Artículo 42.-** Privación del Permiso de Conducir. Inhabilitación Profesional.

Las personas conductoras que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en Semyu12 se vieran privadas de su permiso de conducir, y siempre que hubieran dado traslado a la empresa de la apertura del expediente que la persiga en menos de cinco días naturales desde que tuvieran conocimiento de la misma, así como, en el mismo plazo, contado desde que les fuera notificado, hubieran dado traslado de la sanción o medida finalmente impuesta, ésta los mantendrá en su plantilla durante el período que esta circunstancia se mantenga, pudiendo adelantar el disfrute de las vacaciones del año corriente y uno más, y suspendiendo su contrato si la privación alcanzara una mayor duración. En cualquier caso, la persona trabajadora está obligada a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir así como aquellas sanciones o incidencias que puedan incidir en la calificación necesaria para el normal desarrollo de su trabajo.

Del mismo modo, tanto los GEN como las/los Médicas/os están obligados a entregar a la empresa, con la periodicidad que se fije mediante acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, y como mínimo trimestralmente, certificados de colegiación y de suscripción de seguro de responsabilidad civil.

Los GEN y las/los Médicas/os que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en Semyu12 se vieran inhabilitados para el ejercicio de su profesión, y siempre que hubieran dado traslado a la empresa de la apertura del expediente que la persiga en menos de cinco días naturales desde que tuvieran conocimiento de la misma, así como, en el mismo plazo, contado desde que les fuera notificado, hubieran dado traslado de la sanción o medida finalmente impuesta, ésta los mantendrá en su plantilla durante el período que esta

circunstancia se mantenga, pudiendo adelantar el disfrute de las vacaciones del año corriente y uno más, y suspendiendo su contrato si la inhabilitación profesional alcanzara una mayor duración.

**Artículo 43.- Uniformidad.**

Resulta obligatorio a las personas trabajadoras afectados por este Convenio el uso del uniforme que determine la empresa.

Habida cuenta del contexto de grave crisis económica en el que nos encontramos, la empresa junto con la representación legal de las personas trabajadoras mantendrá un criterio lo más estricto y austero posible en la gestión de este apartado.

**ANEXO I. Tablas salariales para el año 2025 (eur/mes)**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1239,625	165,702	1.405,327 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1080,012	140,420	1.220,432 €
TES CAMILLERO/A	1015,349	129,654	1.145,003 €
JEFE/A DE EQUIPO	1253,026	125,293	1.378,319 €
JEFE/A DE TRAFICO	1371,837	137,163	1.509,000 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1339,429	133,949	1.473,379 €
AUX. ADMTVO.	1134,237	113,423	1.247,659 €
AYTE. MECANICO/A	1080,176	108,001	1.188,177 €
MECANICO/A	1224,968	122,506	1.347,474 €
CHAPISTA	1177,389	117,751	1.295,140 €
PINTOR/A	1177,389	117,751	1.295,140 €
JEFE/A DE TALLER	1311,918	131,162	1.443,080 €
TELEFONISTA	1145,014	114,461	1.259,475 €
MEDICO	2246,766	224,681	2.471,447 €
GEN.	1685,085	168,467	1.853,552 €
DIRECTOR/A DE AREA	2054,865	205,477	2.260,341 €
DIRECTOR/A	2268,408	226,823	2.495,231 €

**Anexo II**

**Art. 20:**

Dispositivo de localización. Año 2025. Eur./turno

CATEGORÍA	Dispositivo de Localización
TES	29,41
MÉDICO	51,72
GEN	38,79

Festividades navideñas y de Semana Santa. 43,40 € por día completo, 24,69 € por jornada de doce horas, para el año 2025.

**Diets año 2025.**

Comida	16,07 €
Cena	16,07 €

## Art. 39. Jubilación.

Sesenta años	4.653,30 €
Sesenta y uno años	3.974,74 €
Sesenta y dos años	3.393,03 €
Sesenta y tres años	2.074,61 €
Sesenta y cuatro años	1.106,84 €

Y en prueba de conformidad firman las partes por duplicado ejemplar en todas sus páginas en Sevilla, a diez de diciembre de dos mil veinticuatro.

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Mar Delgado Cea

Delegada de Personal

D<sup>a</sup> Olivia Cordero Cañas

Administradora Solidaria

Semyu112