

# Convenio Colectivo Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados En Ambulancia de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48003855011992	ACTUALIZACIÓN	2019/11/20
VIGENCIA	2014/01/01 — 2016/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB VIZAYA 222 SENTENCIA		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transporte-sanitario-de-enfermos-y-accidentados-en-ambulancia-de-vizcaya/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transporte-sanitario-de-enfermos-y-accidentados-en-ambulancia-de-vizcaya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Transporte Sanitario De Enfermos y Accidentados En Ambulancia. Última actualización a: 20-11-2019 Vigencia de: 01-01-2014 a 31-12-2016. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOB VIZAYA 222 del tipo: SENTENCIA.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB núm. 112 - Viernes, 13 de junio de 2014)

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Transporte sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancia de Bizkaia (código de convenio número 48003855011992).

Antecedentes.

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.



Fundamentos de derecho.

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («BOE» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores, por la Asociación Ambulancias Bizkaia, y los sindicatos LSB-USO; CCOO; UGT; y LAB.

En su virtud,.

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 22 de mayo de 2014.-El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIAS EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA.**

### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

---

#### **Artículo 1.-Ámbito territorial y funcional.**

Las disposiciones del presente convenio son de obligada aplicación para todas las empresas y entidades dedicadas al transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, en cualquiera de sus modalidades, en el territorio histórico de Bizkaia, así como para todo el personal de dichas empresas con la sola excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 2.-Ámbito personal.**

El presente Convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios en las empresas o entidades antes indicadas, con la única excepción del personal de alta dirección a los que se refiere el artículo 1.3.c del Estatuto



de los Trabajadores.

### **Artículo 3.-Ámbito temporal: Vigencia y denuncia.**

La vigencia de dicho convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016. No obstante lo anterior, dicho convenio se considerará denunciado automáticamente tres meses antes de su finalización, dando comienzo la negociación treinta días después de haber sido entregado el anteproyecto del convenio y manteniéndose la vigencia del contenido del convenio hasta que no se alcance acuerdo expreso para su renovación.

### **Artículo 4.-Carácter e interpretación del Convenio.**

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

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio tendrá plena validez, debiendo proceder las partes a una nueva redacción de los artículos o la parte del convenio no homologado.

### **Artículo 5.-Absorción, compensación y garantías.**

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

### **Artículo 6.-Prelación de normas.**

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

### **Artículo 7.-Comisión Paritaria.**

Se establece para el cumplimiento de las cuestiones acordadas en el presente convenio, una Comisión Paritaria



formada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y de las empresas, cuya composición y normas de funcionamiento serán las siguientes:

1. Estará constituida por el mismo número de representantes tanto de la parte empresarial como de la parte social. La parte social estará compuesta por un representante de cada sindicato firmante del presente convenio colectivo, que contará con la representación que ostenta en la mesa negociadora.
2. Podrán formar parte de la misma personas asesoras de las empresas y de las centrales sindicales con representación en igual número, con voz y sin voto.
3. Se reunirá siempre que sea requerida su intervención, convocándola con una antelación mínima de ocho días. Previo a cada reunión, la parte que presentase algún tema a tratar deberá enviar a la otra parte, si procediese, la correspondiente documentación para su estudio, con una antelación de al menos ocho días. Las resoluciones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de 7 días, a partir de la fecha en que se celebre la reunión que trate del tema objeto de decisión, salvo que cualquiera de las partes requiera mayor plazo, en cuyo caso se ampliará hasta un máximo de 15 días.
4. Su domicilio social será en la sede de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales.
5. La Comisión se reunirá mediante convocatoria de su secretario/a por iniciativa propia o de cualquiera de sus miembros. Quedará válidamente constituida la asistencia de los dos tercios de cada parte, y adoptará sus acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que la constituyen, teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente Convenio.
6. La Comisión designará a uno de sus miembros como secretario o secretaria, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la promoción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la Comisión.

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

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

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

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

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



Los acuerdos adoptados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

## **Artículo 8.-Subrogación de servicios.**

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

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

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

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

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.
3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis



últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y



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

- Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.
- Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.
- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.
- No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.
- Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismo requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

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

## **Artículo 9.-Inaplicación de Condiciones de Convenio.**

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

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el



artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración ateniéndose a las reglas del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello comunicarán previamente al personal su propósito de iniciar un período de consulta de modo fehaciente como dispone esta norma, emplazándoles para que constituyan su comisión representativa en los plazos establecidos, a la que se comunicará el inicio del período de consultas. Dicho escrito será presentado también a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento. En el caso de inexistencia de representantes legales del personal, en esa comunicación se informará del derecho del personal de optar entre atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres trabajadores de la empresa elegidos democráticamente o a una comisión de un máximo de tres miembros nombrados, en proporción a su representatividad, por los sindicatos legitimados para formar parte de la comisión negociadora de este convenio.

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

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

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

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

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

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



6. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
7. En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva la discrepancia, para acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivo Nacional o al ORPRICCE autonómico será necesario el acuerdo mayoritario entre las partes.
8. En caso de que se modifique el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo PRECO referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente artículo.
9. En el caso de que la Administración pudiese decidir reducir la financiación a las empresas, la pretensión de inaplicación de condiciones del Convenio que la dirección de una empresa pudiera proponer por disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores estará limitada en todo caso al período y porcentaje que el Gobierno Vasco haya decidido para la reducción de la financiación.
10. En ningún caso constituirá causa justificativa de una pretensión de inaplicación del convenio que la empresa se adjudique el servicio en un precio que resulte ser inferior al precio de licitación que establezca la Administración.

## **CAPÍTULO II. Ingreso DEL PERSONAL AL TRABAJO.**

---

### **Artículo 10.-Condiciones de ingreso del personal.**

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

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que se recogen en el presente convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

### **Artículo 11.-Período de prueba.**

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

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Resto del personal (administrativo y de producción): 2 meses en contratos de duración igual o superior a un



año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

## **CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

---

### **Artículo 12.-Jornada laboral.**

1. La duración máxima de la jornada anual ordinaria para el personal de no movimiento y de movimiento será:

- Año 2014: 1.730 horas.

- Año 2015: 1.730 horas.

- Año 2016: 1.727 horas.

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

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

a) La jornada ordinaria no superará las horas establecidas en el Calendario Laboral, debiéndose finalizar siempre los servicios iniciados, aunque sea a cargo de horas extras estructurales.

b) El exceso de jornada derivada de la suma de horas efectivas más las horas extras estructurales eventualmente producidas, se acumularán en un saldo de horas que será regularizado a lo largo del año mediante Descansos Compensatorios (D.C.)

c) Con carácter general habrá un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, salvo usos y costumbres de cada empresa.

d) El descanso semanal de día y medio se disfrutará de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral.

Dichos periodos de trabajo tienen la consideración de máximos, otorgándose D.C. derivado de las necesidades operativas del servicio.

Únicamente para los casos excepcionales, en que haya que cubrir alguna baja o ausencia imprevista, se podrá recurrir al personal que le corresponda descansar el fin de semana o festivo; en tal caso, se seguirá un sistema de corretornos, teniendo derecho el trabajador al disfrute de descanso compensatorio dentro de los tres meses siguientes o en la fecha que se determine mediante mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo coincidir más de un trabajador por cada empresa, en el día elegido.

4. El tiempo dedicado a la comida será:

- En jornadas partidas de, al menos, una hora.

- En jornadas continuas se comerá antes del inicio de la jornada laboral, o a la finalización de la misma, en todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio.



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

En los puestos de la RTSU podrá organizarse el trabajo mediante guardias especiales de 12 horas, y también de 24 horas cuando se trate de servicios en que la intensidad de trabajo permita el descanso del trabajador a lo largo de la guardia. La implantación de unas y otras guardias especiales será objeto de negociación entre la representación del personal y la dirección de la empresa, que atenderá el deseo de la mayoría de los trabajadores de los puestos de que se trate acerca de la variedad de guardia a efectuar siempre que lo permita la organización del trabajo y no lo impidan los pliegos de cláusulas administrativas o las autoridades sanitarias. El personal de dichos puestos que no secunde la opción propuesta por la mayoría será acomodado en puestos acordes con sus preferencias cuando ello sea posible.

El número de guardias especiales de 24 horas de presencia será como máximo de 78 al año y las de 12 horas de 156.

No se generará el derecho a percibir dietas ni en las guardias de 24 horas de presencia ni en las de 12 horas si el lugar de trabajo dispone del equipamiento necesario para calentar y realizar las comidas.

En las guardias de 24 horas no se devengarán el plus de nocturnidad ni el de jornada, y sí un plus que se llamará de guardias especiales de 24 horas, que compensará las circunstancias de la prestación del trabajo en esta condición y los excesos de jornada que pudieran producirse respecto de la jornada anual, y cuyo valor mensual incluido el periodo de vacaciones será de 300.00 euros. Este Plus se incrementará desde el año 2015 en el mismo porcentaje que lo hagan las tablas salariales.

En los turnos de 12 horas no se devengará el plus de jornada, y sí un plus que se llamará de guardias especiales de 12 horas, con el mismo carácter del plus mencionado en el párrafo anterior, cuyo valor mensual incluido el periodo de vacaciones será de 230.00 euros. Este Plus se incrementará desde el año 2015 en el mismo porcentaje que lo hagan las tablas salariales.

Cada año se confeccionará un calendario con los turnos rotatorios y condiciones para cubrir las ausencias que se puedan producir para completar las guardias al año, en los que se garantizará que en un periodo de 7 días no se den más de 48 horas de trabajo en un periodo de referencia de 12 meses, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

La aplicación de las guardias de 24 y 12 horas no podrá dar lugar en ningún momento a que la plantilla de personal de la empresa sea inferior a lo establecido en los concursos públicos.

### **Artículo 13.-Calendario laboral.**

En las empresas donde el disfrute de las vacaciones sea durante todo el año, se publicará en lugar visible el calendario laboral antes del uno de noviembre del año anterior, así como los horarios de trabajo en horquilla de todo el personal, y en el resto de empresas el plazo será del día quince de diciembre del año anterior.



## **Artículo 14.-Inicio y Finalización de la jornadas y/o periodos de trabajo.**

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio, iniciará y finalizará la jornada y/o periodo de trabajo, desde las centrales de las empresas o desde los situados que éstas designen, dejando la ambulancia en las Centrales de las empresas o donde éstas designen. No se considerará consolidado ningún derecho adquirido derivado de haberse llevado al domicilio la ambulancia anteriormente a la firma del presente convenio, ni de llevársela en el futuro, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia.

## **Artículo 15.-Variabilidad, disponibilidad y horquillas horarias.**

1. Se define la horquilla o variabilidad horaria como la flexibilidad de horarios de entrada y salida del trabajo, dentro de las horquillas horarias aplicadas en cada empresa computándose la jornada anualmente y regularizando el exceso mediante D.C.

El personal afectado por la horquilla o variabilidad horaria percibirá una retribución denominada Plus de Jornada, que será abonado mensualmente a cada trabajador a prorrata de las jornadas efectivamente trabajadas dentro de dicho mes, se considerará jornada efectivamente trabajada toda licencia o permiso retribuido así como las horas sindicales.

En este régimen la limitación de horquillas será la siguiente:

	2014	2015	2016
Entrada	30 minutos	30 minutos	30 minutos
Salida	50 minutos	50 minutos	50 minutos

Durante la vigencia del presente convenio las empresas tratarán de minimizar en lo posible las horas de salida.

2. A causa de la flexibilidad horaria recogida en este artículo, las empresas renuncian a la aplicación del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente al 10% de la distribución de manera irregular de la jornada de trabajo respecto de los trabajadores de movimiento afectados por las horquillas horarias.

## **Artículo 16.-Horas extraordinarias.**

No se podrán realizar Horas Extraordinarias con carácter habitual. Todas las horas de trabajo que como consecuencia de finalización de servicios rebasen la jornada convenida en su distribución anual tendrán la naturaleza de horas extraordinarias estructurales.

Se regularizarán anualmente mediante los D.C. pudiendo pactarse la compensación por horas durante el primer trimestre del año siguiente o abonándose al precio de su valor de hora ordinaria, en caso de que el saldo a final de año sea positivo para el trabajador.

- Horas Extras estructurales dentro de Horquillas: Valor Hora ordinaria.



- Horas Extras estructurales que rebasen las horquillas acordadas en cada empresa incrementaran su valor por un coeficientes de 1,45 durante toda la vigencia del Convenio.

La realización de horas extraordinarias sólo estará justificada por razones exclusivas de tipo estructural: viajes, servicios urgentes, finalización de servicios u otra de estas características.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se tengan que realizar como consecuencia de finalizar traslados sanitarios iniciados, tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de necesidad, urgencia y prevención de la salud de los ciudadanos, habida cuenta de la actividad de las ambulancias y de servicio público del sector.

## **Artículo 17.-Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al Salario Base pactado en el presente convenio, además de la antigüedad a quien le corresponda. Las vacaciones serán disfrutadas por los trabajadores durante todo el año, organizándose a tal efecto los oportunos turnos rotatorios en quincenas.

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

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

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

En los procesos de I.T. que se produzcan antes de la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones y dicha situación persista total o parcialmente durante el período que le corresponda su disfrute, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral aplicable.

## **Artículo 18.-Licencias y Permisos Retribuidos.**

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

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

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas, siempre que se cumplan los requisitos señalados, concederán licencias en los siguientes supuestos:

a) Por matrimonio:



- 18 días naturales de licencia retribuida.

b) Por nacimiento de hijo/a:

- 3 días naturales de licencia retribuida, de los cuales uno al menos será hábil. En caso de que no lo sea se ampliará un día más.

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

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

d) Por enfermedad grave que requiera hospitalización de parientes de 1.º grado de afinidad o consanguinidad siempre que se acredite la persistencia de la hospitalización:

- 3 días naturales, de los cuales al menos uno será hábil.

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

- 3 días naturales.

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

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

- 2 días naturales de licencia retribuida.

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

- 4 días naturales.

Por fallecimiento del resto de parientes de hasta 2º grado:

- 2 días naturales.

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

h) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres:

- 1 día natural en la fecha de celebración del evento, pudiéndose incrementar un día más sin ser retribuido (a cargo del trabajador) si el matrimonio se celebra fuera de las provincias limítrofes de Bizkaia.

i) Por traslado del domicilio habitual:

- 1 día natural.

j) Para exámenes prenatales:

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



k) Por lactancia:

- Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (de un hijo menor de 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

l) Parejas de hecho:

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

- No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

m) Un día de libre disposición, que a los efectos de cómputo de las horas, se considerará que equivale a la jornada laboral que tenga establecida el trabajador, hasta un máximo de 9 horas.

En caso de trabajar en el servicio de urgencias, en equipos de Soporte Vital Básico y/o equipos de Soporte Vital Avanzado, el día de libre disposición equivaldrá a 8 horas.

Su disfrute se realizará observando el siguiente procedimiento:

- La presente licencia deberá necesariamente solicitarse para una jornada completa de trabajo y esta deberá ser siempre hábil.

- Deberá solicitarse por escrito a la empresa con al menos 7 días hábiles de antelación, pero no con más de 30 días hábiles de antelación.

- En ningún caso podrán coincidir más de un 3% de trabajadores de la misma categoría, disfrutando la presente licencia.

- En todos los casos, la empresa deberá motivar por escrito la denegación de la presente licencia, con un plazo mínimo de antelación de tres días.

- El día de libre disposición deberá necesariamente disfrutarse dentro del año natural.

- Los trabajadores con jornadas que por su organización y turnos trabajen en el servicio de urgencias, en equipos de Soporte Vital Básico y/o equipos de Soporte Vital Avanzado, deberán acordar necesariamente el día de libre disposición con cada empresa.

- Una vez adjudicado, el día de libre disposición no será modificable en ningún caso, incluso en el supuesto en que el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos previstos en los apartados b) d) e) y g), en el caso de que sea necesario realizar un desplazamiento, el permiso retribuido será de un día más por cada 300 kilómetros de distancia entre el domicilio y el lugar de desplazamiento por el hecho causante, previa justificación de haberse producido el



desplazamiento. En todo caso, el incremento máximo de días de permiso retribuido por desplazamiento no será superior a dos.

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

## **Artículo 19.-Excedencias.**

1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

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

2. Excedencias voluntarias.

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

a) Las empresas concederán excedencia voluntaria de un cuatro meses mínimo y de 3 años máximo para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

En las excedencias previstas en los apartados a) y b) durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

3. Excedencia forzosa.

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



sindical. En estos casos tendrán el derecho a la reserva al puesto de trabajo.

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

## **CAPÍTULO IV. CATEGORÍAS PROFESIONALES Y FUNCIONES.**

---

### **Artículo 20.-Categorías y funciones.**

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

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

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

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

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

Auxiliar administrativo/Operador/Telefonista/Auxiliar coordinación: Realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría. Tiene a su cargo la recepción y gestión de las llamadas vía radio, teléfono, G.P.S. u otros medios de comunicación y gestión provenientes de usuarios, entidades y vehículos así como personal de la empresa.

Técnico en Transporte Sanitario-Conductor especializado. Desempeña funciones de conducción, auxiliar y camillero en vehículos de transporte sanitario. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Deberá contar con conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la actividad, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica en técnicas y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente.

Técnico en Transporte Sanitario-Auxiliar especializado: Desempeña funciones de auxiliar y camillero en vehículos de transporte sanitario. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Deberá contar con conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la actividad, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica en técnicas y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente. Los Técnicos en Transporte Sanitario-Auxiliar especializado con carné de conducir suficiente podrán y deberán ser experimentados para conductor de ambulancia. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 70% de su tiempo mientras ostentan la retribución como Técnicos en Transporte Sanitario-Auxiliar especializado, teniendo acceso a la formación técnico-sanitaria.

Jefe/a de Operaciones: Es el responsable de coordinar, supervisar y gestionar los departamentos de



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

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

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

## **CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES, COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES.**

---

### **Artículo 21.-Salario base.**

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio y que figuran en la Tabla Salarial del Anexo I del mismo. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

### **Artículo 22.-Antigüedad.**

El trabajador percibirá por éste concepto el tres por ciento sobre el salario base cumplidos los tres años de antigüedad, y un uno por ciento más por cada año de antigüedad a partir del cuarto año. A los dieciséis años o más de antigüedad percibirá el dieciséis por ciento.

El personal que tuviera generado a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio una antigüedad superior al dieciséis por ciento mantendrá el porcentaje consolidado como complemento «ad personam», no absorbible ni compensable.

### **Artículo 23.-Plus de Jornada.**

El personal sujeto a la horquilla horaria regulada en el artículo 15.1 del presente convenio percibirá un plus jornada o de asistencia que será abonado mensualmente a cada trabajador a prorrata de las jornadas efectivamente trabajadas dentro de dicho mes. Su importe será el siguiente:

- 2014: 100,00 euros.



## **Artículo 24.-Pluses de nocturnidad, domingos y festivos .**

Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente se incrementarán en un 20% sobre el salario base de la categoría correspondiente.

Plus de domingos y festivos.

El personal que trabaje, en jornada media o total en domingos, las 14 fiestas anuales, así como el 24 y 31 de diciembre percibirá un plus equivalente a:

- 2014: 35,00 euros.

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

## **Artículo 25.-Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias anuales: En julio y diciembre. Su importe será el equivalente a la suma del Salario Base más la Antigüedad a quien corresponda, y se abonarán entre los días 1 y 20 de los meses mencionados.

Las empresas abonarán además una tercera paga extraordinaria, equivalente al salario base más la antigüedad a quien corresponda.

La tercera paga extraordinaria podrá ser prorrateada mensualmente.

## **Artículo 26.-Dietas.**

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

- a) Dieta de desayuno: Se abonará cuando el viaje o servicio se inicie a las 6:00 horas de la mañana o antes. También se abonará cuando se regrese después de las 6:00 horas de la mañana, únicamente cuando se exceda del límite máximo pactado en la horquilla horaria.
- b) Dieta de cena: Se abonará cuando el trabajador por causa de un servicio no pueda cenar o regrese después de las 24:00 horas solamente cuando se exceda del límite máximo pactado en la horquilla horaria.
- c) Dieta de pernoctación: Se abonará cuando el trabajador por causa de un servicio de largo recorrido tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

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

- d) Dieta de comida: Con carácter general se establece como periodo del tiempo de comida: De 12:00 a 16:00 horas.

Quedan excluidos de la percepción de dieta por cena, pernocta y desayuno los trabajadores que realicen trabajo



específico nocturno.

En turnos de mañana, siempre que el trabajador/a salga de trabajar dentro de su horario de trabajo incluyendo la horquilla como horario de trabajo, no se devengará en ningún caso Dieta de Comida. Si por el contrario saldría con posterioridad a la horquilla horaria y con posterioridad al límite máximo establecido como horario de comida, si devengará Dieta de Comida, debiendo solicitar su percibo de acuerdo al procedimiento que a tal fin tenga instaurado su empresa.

En turnos de tarde, siempre que el trabajador/a entre a trabajar dentro de su horario de trabajo incluyendo la horquilla como horario de trabajo, no se devengará en ningún caso Dieta de Comida. Si por el contrario entrara con anterioridad a la horquilla horaria y con anterioridad al límite mínimo establecido como horario de comida, si devengará Dieta de Comida, debiendo solicitar su percibo de acuerdo al procedimiento que a tal fin tenga instaurado su empresa.

Cualquier trabajador/a que desee realizar su comida en el horario fijado con carácter general y cuyo turno de trabajo (incluidas las horquillas) abarque todo el tiempo destinado al inicio de la comida, tendrá derecho a solicitar, para al menos un trimestre, 2 horas de comida dentro del horario de inicio de comida (fuera de jornada de trabajo) convirtiéndose dicho turno en jornada partida y no generando derecho al percibo de Dieta, con la correspondiente modificación de los horarios de salida (incluidas las horquillas).

Quedan excluidos de la percepción de todas las dietas los trabajadores de los servicios de urgencia de los equipos de Soporte Vital Básico y/o Soporte Vital Avanzado en caso de que se dispusiera en el centro de trabajo del equipamiento necesario para efectuar sus comidas.

	2014 (€)	2015 (€)
Desayuno	3,23	3,50
Comida	12,94	13,00
Cena	12,94	13,00
Pernoctación	15,95	16,50

Para el año 2016 estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

En todo caso, la Empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En caso de salida al extranjero, dichas dietas se incrementarían en un 25%.

## **CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN.**

### **Artículo 27.-Contratación.**

1. Las empresas podrán utilizar las diferentes modalidades de contratación establecidas en la legislación vigente, ajustándose los contratos a realizar a la definición y condiciones establecidas al efecto.
2. Las Empresas notificarán a la representación legal de los trabajadores en la Empresa los contratos realizados



de obra o servicios, los temporales-eventuales, los de interinidad, y los de aprendizaje y prácticas.

## **Artículo 28.-Contratos eventuales.**

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

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

- a) Atender a trabajos imprevistos en el programa de producción habitual, por exceso de demanda, que se produce como consecuencia del incremento de servicios de accidentados, de diálisis, de rehabilitación, de radioterapia, laborales, oncológicos, traslados interprovinciales, ingresos, emergencias, consultas, altas, etc.
- b) En periodos estivales desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre, por el fuerte incremento de compañías de asistencia internacionales y servicios de desplazados.
- c) En periodo invernal desde el 1 de octubre hasta 31 de marzo, por el fuerte incremento de patologías cardio-respiratorias.

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

## **Artículo 29.-Estabilidad en el Empleo.**

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

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

- Media de plantilla de trabajadores netos año anterior.

Trabajador neto = ( Días trabajados (total plantilla) ) / 365 días.

## **Artículo 30.-Contrato de relevo.**

Con el objetivo de hacer posible el rejuvenecimiento de las plantillas, los trabajadores con contrato laboral indefinido podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la Legislación vigente para formalizar el contrato de relevo.

Las condiciones a aplicar al contrato de relevo serán las resultantes de la legislación vigente en la materia.

En todo caso el trabajador relevado se podrá jubilar de forma total al cumplir los 65 años.



## **CAPÍTULO VII. PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS.**

---

### **Artículo 31.-Incapacidad temporal.**

1. Las Empresas complementarán durante el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social o Entidad Gestora y la suma del Salario Base, más la Antigüedad en su caso, en las siguientes condiciones:

- a) En caso que la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día el 100% de la diferencia.
- b) Por enfermedad común o accidente no laboral y cuando se requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario según la siguiente escala:
  - 1. Mientras dure el ingreso hospitalario y hasta transcurridos 45 días del alta hospitalaria el 100% de la diferencia.
  - 2. Desde el día 46 del alta hospitalaria al 105 el 93% de la diferencia.
  - 3. Desde el día 106 del alta hospitalaria en adelante el 85% de la diferencia.
- 2. Cuando la incapacidad temporal se derive de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementarará al trabajador en esta situación, con la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario y en su caso la antigüedad durante la duración de la misma en base a las siguientes escalas:
  - Primera baja en los últimos doce meses sin ingreso o intervención:
    - a) Los 20 primeros días sin complemento de diferencia.
    - b) Del día 21 al 60 el 100% de la diferencia.
    - c) Del día 61 al 90 el 93% de la diferencia.
    - d) Del día 91 al 120 el 88% de la diferencia.
    - e) Del día 121 en adelante el 83% de la diferencia.
  - A partir de la segunda baja en los últimos doce meses sin ingreso o intervención:
    - a) Los 20 primeros días sin complemento de diferencia.
    - b) Del día 21 al 60 el 90% de la diferencia.
    - c) Del día 61 en adelante el 83% de la diferencia.

No se considerará 2.ª baja cuando en la primera o varias no se hayan superado en su cómputo 20 días o la baja anterior provenga de accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad.

### **Artículo 32.-Retirada del carné de conducir.**

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá



obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carné por tiempo inferior a 12 meses, el trabajador podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carné.

### **Artículo 33.-Póliza de seguro.**

Las empresas mantendrán en vigor o suscribirán antes de treinta días a partir de la firma de este convenio con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice a todos los/as trabajadores/as de las ambulancias la cuantía mínima que figura en tabla en caso de muerte o en caso de gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo.

	2014 (€)	2015 (€)	2016 (€)
<b>Gran invalidez</b>	<b>45.975,83</b>	<b>45.975,83</b>	<b>45.975,83</b>
<b>Muerte accidental</b>	<b>45.975,83</b>	<b>45.975,83</b>	<b>45.975,83</b>

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

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

### **Artículo 34.-Formación.**

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

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

## **CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO.**

---

### **Artículo 35.-Prevención de Riesgos Laborales.**

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

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

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

- a) Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.
- b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.
- c) La representación del personal participará en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, en los términos que resulten de lo establecido en la legislación vigente.
- d) Las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.
- e) De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.
- f) Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la



tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

g) La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

h) Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así lo solicita y se le reconoce por el servicio médico de la Seguridad Social.

i) En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer los organismos competentes. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

j) Los trabajadores tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

k) En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

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

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

- Hasta 49 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.
- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

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



## **Artículo 36.-Maternidad, Paternidad y adopción.**

Durante la suspensión del contrato de trabajo por causas de parto, adopción y acogimiento, las empresas abonarán al trabajador/a el complemento salarial necesario para garantizarle, junto con la prestación que reciba de la Seguridad Social, el 100% de su salario real.

1. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

5. Toda mujer embarazada, previo informe médico de la empresa o de especialista si aquel no existiera, y cuando la trabajadora o la empresa lo solicitasen, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado conservando su categoría original, siempre que en la empresa exista un puesto más adecuado para la mujer. En este supuesto, la



dirección de la empresa designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre al suyo propio.

### **Artículo 37.-Reconocimiento médico.**

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

### **Artículo 38.-Ropa de trabajo.**

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

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

En caso de deterioro, la empresa hará entrega de nuevas prendas previa devolución de las deterioradas.

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

## **CAPÍTULO IX. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.**

---

### **Artículo 39.-Acumulación de horas sindicales.**

En las empresas o entidades afectadas por el presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores y trabajadoras, o en el representante del sindicato al que pertenezcan dichos Delegados.

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

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



## **Artículo 40.-Otros derechos sindicales.**

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

### **CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA: Tablas salariales.**

---

Las tablas salariales para el período 2014 a 2016 serán las que se recogen en los párrafos siguientes, si bien desde el 1 de enero de 2014 al 30 de junio de 2015 se aplicará a cada nómina una reducción del 3% del importe de todos los conceptos enunciados en el capítulo V del presente Convenio, titulado «Retribuciones, Complementos e Indemnizaciones».

- Año 2014: Las Tablas Salariales para el año 2014 serán las recogidas en el anexo I del presente convenio.
- Año 2015: Las Tablas Salariales del año 2015 se incrementarán en el IPC real del año 2014 más un 0,3%, así como en los pluses de jornada o asistencia, el de festivos y el de guardias de 24 y 12 horas.
- Año 2016: Las Tablas Salariales del año 2016 se incrementarán en el IPC real del año 2015 más un 0,3%, así como en los pluses de jornada o asistencia, el de festivos y el de guardias de 24 y 12 horas.

### **CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: Ámbito autonómico de negociación.**

---

Las partes firmantes del convenio consideran necesario dar pasos para la consecución de un convenio colectivo autonómico sectorial que regule las relaciones laborales de todo el sector, en sustitución de los actuales convenios provinciales en la C.A.P.V.

Para ello se comprometen a dar los pasos necesarios para que, al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los dos meses siguientes a la firma del convenio, se constituya una comisión negociadora para la firma de un Acuerdo Sectorial autonómico sobre la estructura de la negociación colectiva del sector de ambulancias en la C.A.P.V. A este fin las organizaciones sindicales firmantes trasladarán este compromiso a las organizaciones de nivel autonómico en que se hayan integradas para que, en su condición de representaciones mayoritarias en este sector en ámbito autonómico, se integren en dicha comisión como parte social, y la asociación empresarial firmante impulsará de modo efectivo la constitución de la asociación de nivel autonómico que deba concurrir a esta negociación.

El Acuerdo Sectorial autonómico que se alcance en dicha comisión deberá incluir los siguientes acuerdos:

- La conversión de los actuales ámbitos sectoriales provinciales de negociación, en un ámbito sectorial autonómico de la C.A.P.V., con el objetivo de negociar un convenio colectivo que, en sustitución de los actuales convenios provinciales, regule las condiciones laborales de todo el sector.
- La constitución de una mesa para el inicio de la negociación del convenio colectivo sectorial de ambulancias en el ámbito autonómico de la C.A.P.V. en el mes de febrero de 2015. Dicha mesa tomará como base del



convenio autonómico el convenio de eficacia general que se firme en Bizkaia a partir de esta propuesta, y en él se establecerá un compromiso de equiparación de condiciones en la C.A.P.V. para finales de 2018.

### **CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA: Prórroga del convenio colectivo extraestatutario 2008-2012.**

---

Al respecto del acuerdo de prórroga por voluntad de ambas partes hasta el 31 de octubre de 2013, se establece:

1. Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2013 la vigencia del convenio extraestatutario 2008-2012.
2. Durante el período 1 de noviembre a 31 de diciembre de 2013 se continuará aplicando la reducción del 8% en los devengos de la nómina establecida en el acuerdo de prórroga del 30 de julio de 2013 para el período 8 de julio a 31 de octubre, salvo que por sentencia firme se reconozca la aplicación del Convenio Colectivo 2008-2012 para ese período.
3. El personal que no resulte afectado directamente por esta ampliación de vigencia por causa del carácter extraestatutario del convenio podrá acogerse a ella para el período de noviembre y diciembre de 2013, manifestando por escrito su voluntad en tal sentido antes del 31 de mayo de 2014. Para aquellas personas que no hayan podido acogerse a la prórroga pactada hasta el 31 de octubre de 2013 por no hallarse en activo durante el período que se estableció para adherirse a ella (nuevas incorporaciones, personal en situaciones de baja, excedencia, etc.), o a quien no le haya sido aplicado el convenio extraestatutario a pesar de haberlo solicitado, el efecto de su adhesión a esta ampliación de vigencia hasta 31 de diciembre comprenderá los períodos de 2013 en que hayan permanecido de alta en la empresa.

### **CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA: Abono de los atrasos.**

---

Todas las empresas afectadas por el presente convenio procederán al abono de los correspondientes atrasos devengados necesariamente antes del 5 julio de 2014, negociándose en el seno de cada mercantil las peculiaridades del abono de los mismos.

### **ANEXO 1.- Tablas salariales.**

---



	2014 (€)	2014 (-3%) (€)
Licenciado/a	2.052,67	1.991,09
Diplomado/a universitario/a	1.813,20	1.758,80
Oficial 1.ª Administrativo	1.747,41	1.694,99
Oficial 2.ª Administrativo	1.453,99	1.410,37
Auxiliar Administrativo-Operador- Telefonista-Auxiliar Coordinación	1.402,65	1.360,57
Jefe de Operaciones	2.390,11	2.318,41
Jefe/a Tráfico-Jefe/a Coordinación	2.276,00	2.207,72
Jefe/a Equipo-Coordinador	1.971,36	1.912,22
Técnico en Transporte Sanitario Conductor/a	1.696,43	1.645,54
Técnico en Transporte Sanitario Auxiliar	1.313,68	1.274,27

MODIFICACIÓN (BOB núm. 111. Viernes, 10 de junio de 2016)

Modificación del Colectivo del Sector Transporte Sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancia (código de convenio número 48003855011992).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la modificación del Convenio Colectivo del Sector Transporte Sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancia (código de convenio número 48003855011992).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal, y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».



En Bilbao, a 3 de junio de 2016.-El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea.

## NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 38 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE SANITARIO POR CARRETERA DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE BIZKAIA.

### Artículo 38.-Ropa de trabajo.

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

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

En caso de deterioro, la empresa hará entrega de nuevas prendas previa devolución de las deterioradas.

Será responsabilidad de las empresas la limpieza periódica de las prendas de trabajo de todo el personal de movimiento a partir de la fecha de entrada en vigor de esta obligación, que será aquella en que deba comenzar de modo efectivo la prestación del servicio que sea objeto de la adjudicación de los primeros concursos públicos que se resuelvan sobre RTSU y Servicio Programado a partir de la suscripción del presente acuerdo, o la fecha de la prórroga prevista contractualmente en concursos ya adjudicados -en ningún caso prórrogas singulares hasta nuevas convocatorias-.

Los trabajadores dispondrán de uniformidad limpia con la siguiente frecuencia:

- Camisetas: Máximo 5 prendas semanales.
- Chaleco: Máximo una prenda semanal.
- Forro polar: Máximo una prenda semanal.
- Pantalón: Máximo una prenda semanal.
- Chubasquero: Máximo dos prendas anuales.

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

Asociación de Ambulancias Bizkaia, LSB-USO, LAB, CCOO y UGT.

### SENTENCIA (BOB Núm. 222 - Miércoles, 20 de noviembre de 2019)

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, correspondiente a los Autos 597/2019, por la que se confirma la nulidad del artículo 22 del convenio colectivo de transporte sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancias de Bizkaia.

Antecedentes



Primero: En el «Boletín Oficial de Bizkaia» de 13 de junio de 2014, se publicó la resolución del Delegado Territorial de Trabajo Empleo y Políticas Sociales, en la que se ordenaba el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Comercio de Transporte Sanitario por carretera de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Bizkaia.

Segundo: El 22 de mayo de 2019, ha tenido entrada en esta Delegación Territorial, Decreto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictado en fecha 15 de mayo de 2019, por el que se acuerda remitir testimonio de la sentencia dictada con fecha 30 de abril de 2019 para su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Dicha sentencia confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao dictada en los Autos 459/2019.

Tercero: La citada Sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao declaraba la nulidad del artículo 22 del Convenio Colectivo de Comercio de Transporte Sanitario por carretera de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Bizkaia y lo sustituía por lo dispuesto en el artículo 47 del Convenio Colectivo Estatal de Transporte de Enfermos.

#### Fundamentos de derecho

Primero: Corresponde a esta autoridad laboral la competencia para dictar el presente acto de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el artículo 2.3.b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos Segundo: De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio colectivo impugnado y este hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquel se hubiere insertado.

En su virtud, RESUELVO:

Primero: Ordenar la inscripción de la citada Sentencia de 30 de abril de 2019, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco correspondiente a los autos número 597/2019, por la que se confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao dictada en los Autos 459/2019, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 11 de noviembre de 2019.-El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea.

#### SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO.

En la Villa de Bilbao, a treinta de abril de dos mil diecinueve. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. don Juan Carlos Iturri Garate, Presidente en funciones, don Florentino Eguaras Mendiri y doña Maite Alejandro Aranzamendi, Magistrados, ha pronunciado en nombre del Rey la siguiente, SENTENCIA.

En el recurso de suplicación interpuesto por Asociación de Ambulancias Vizcaya contra la sentencia del Juzgado

de lo Social número 10 de los de Bilbao, de fecha 23 de octubre de 2018, dictada en los autos 459/2019, en proceso sobre Impugnación de Convenio Colectivo y entablado por el sindicato LSB-USO frente a Asociación de Ambulancias Vizcaya, Asociación Socio Sanitario de Euskadi, Confederación Nacional de Socorro Y Transporte Sanitario (Sanitrans) y los sindicatos LAB, ELA STV, UGT, CCOO y ESK.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado don Juan Carlos Iturri Garate, quien expresa el criterio de la Sala.

Antecedentes de hecho.

Primero.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

Primero: El sindicato demandante Langile Sindikal Batasuna-Union Sindical Obrera, tiene un ámbito de actuación superior al Convenio colectivo impugnado.

Segundo: Por Resolución del Delegado Territorial de trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia en fecha 13 de junio de 2014 se acordó el registro y se publicó el Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por Carretera de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Bizkaia, siendo el código de convenio número 480038550011992.

Tercero: por Resolución del Delegado Territorial de trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia en fecha 10 de junio de 2016 se registra y publicó la modificación del artículo 38.

La vigencia temporal lo es desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, desde el 1 de enero de 2017 se encuentra en ultraactividad.

Se da por reproducido el Convenio Colectivo.

Cuarto: Dicho Convenio Colectivo afecta a las siguientes entidades que prestan servicios en el sector. Asociación Socio Sanitario de Euskadi; Sanitrans, Asociación de Ambulancias de Bizkaia.

Quinto: Existe Convenio Colectivo Estatal, Resolución de la Dirección General de Empleo publicado en el «BOE» de 5 de julio de 2010, el cual se da por reproducido al obrar en la prueba documental.

Sexto: Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación con el resultado de sin avenencia.

Segundo

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: Que estimando en lo esencial la demanda en su modificación operada en el acto de la vista formulada por LSB-USO frente a Asociación Socio Sanitario de Euskadi, Sanitrans, Asociación de Ambulancias Bizkaia, ELA STV, UGT, LAB, CCOO y ESK debo declarar y declaro la nulidad del artículo 22 del Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por Carretera de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Bizkaia publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de 13 de junio de 2014 y en su consecuencia se sustituye por lo dispuesto en el artículo 47 del Convenio Colectivo Estatal de Transportes de Enfermos.

Tercero.

La Asociación de Ambulancias Bizkaia formalizó en tiempo y forma recurso de suplicación contra tal resolución,



recurso que fue impugnado por el sindicato ELA-STV, también en tiempo y forma.

Cuarto.

En fecha 29 de marzo de 2019 se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el día 4 de abril, acordándose -entre otros extremos- que se deliberara y se decidiera el recurso el día 30 de abril 2019.

Habiéndose llevado a cabo tal deliberación, se dicta seguidamente sentencia,

Fundamentos de derecho.

Primero.

Una vez firme la resolución de la Letrada de la Administración de Justicia que tuvo por desistida de su recurso a la Confederación Nacional de Socorro y Transporte Sanitario (Sanitrans), sólo resta por resolver el recurso que plantea la Asociación de Ambulancias Bizkaia.

La sentencia recurrida fue dictada en la modalidad procesal especial de impugnación de convenio colectivo y se ha de destacar que posteriormente se denegó aclaración de la misma por auto de fecha 26 de noviembre de 2018.

El Magistrado autor de la sentencia asume un desistimiento parcial de la demanda rectora del proceso realizado por el sindicato demandante y también, parcialmente, una especie de acuerdo entre las partes que se dirán y dicta el fallo recurrido. En concreto, centra la cuestión de legalidad sólo con respecto del artículo 22 del convenio colectivo de transporte sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancias de Bizkaia -publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de fecha 13 de junio de 2014- y entiende que el mismo ha de ser substituido con el artículo 47 del convenio colectivo estatal de transporte de enfermos -publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 5 de julio de 2010-, considerando que no procede limitar tal sustitución sólo a fechas posteriores al 1 de enero de 2019 y sin atrasos. Esto último por considerar que no rige el principio dispositivo en este tipo de procesos de impugnación de convenio colectivo y que la nulidad tiene efectos «ex tunc» y no «ex nunc».

La indicada Asociación pretende que se anule tal sentencia o subsidiariamente que se estime en su integridad el pedimento que el sindicato demandante (USO-LSB) formuló en juicio, que sería fijar esa sustitución sólo desde el 1 de enero de 2019 y sin efectos retroactivos. En defecto de esos dos pedimentos, que, en todo caso, se reconozca que hubo un acuerdo extrajudicial entre partes y tendente a fijar esa sustitución sólo desde tal fecha en adelante.

Al efecto plantea tres motivos de impugnación, formalmente enfocado el primero de ellos por la vía del apartado a del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre) y subsidiariamente, por la de su apartado Cc.

Dicho recurso es impugnado por el sindicato ELA-STV, el cuál se opone a los tres indicados motivos de impugnación, así como al previo relativo a la exposición que se titula como «antecedentes de hecho» y termina pidiendo que se desestime el recurso y se confirme la sentencia recurrida, condenándose en costas a aquella recurrente.

En realidad, tales antecedentes reflejan la versión que la recurrente da de lo acontecido en la previa

conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia y en juicio.

Al efecto, esta Sala estará al acta de aquella conciliación, que terminó sin avenencia y en cuanto al desarrollo del juicio, a la información que suministra la grabación videográfica del mismo y no a las alegaciones de las partes sobre lo entonces acaecido.

Segundo.-Primer motivo de impugnación.

1. Con cita del artículo 24, punto 1 de la Constitución, la Asociación recurrente aduce que se ha generado indefensión a dicha parte, pues el allanamiento que formuló al contestar a la demanda en juicio, lo fue sólo y con respecto de la pretensión que el único sindicato demandante en el proceso planteó en juicio, modificando la demanda.

2. Del examen de ésta y de aquella grabación, resulta que el sindicato demandante modificó la demanda en juicio y la modificó de dos formas.

En primer lugar, redujo el objeto del proceso a examinar sólo lo relativo a la antigüedad (artículo 22 del convenio colectivo provincial) y no a otros aspectos del convenio colectivo provincial cuya ilegalidad también se discutía en la demanda (artículo 12, en lo relativo al descanso semanal y artículo 31, relativo a lo que la empresa ha de abonar en caso de incapacidad temporal del trabajador).

En segundo lugar, y en cuanto a lo relativo a antigüedad, ciñó la petición de sustitución de aquel precepto (por ilegal) por el correspondiente del convenio colectivo estatal (artículo 47) desde concreta fecha, el 1 de enero de 2019, pidiendo que no tuviese efectos retroactivos más allá la declaración judicial.

3. El acta del intento conciliatorio consta que su resultado fue sin avenencia y el examen de la reproducción videográfica de lo acaecido en juicio revela que, tras esa modificación de la demanda, las dos asociaciones empresariales comparecidas -la tercera demandada no acudió a juicio- se allanaron a esa demanda con esas dos modificaciones, mientras que los tres sindicatos que si que comparecieron a juicio como demandados solicitaron sentencia ajustada a derecho.

4. De lo anterior se deduce, en primer lugar, que no hubo acuerdo conciliatorio, ni judicial, ni extrajudicial.

De lo dicho se deduce que puede considerarse que sí que hubo acuerdo entre sindicato demandante y las dos asociaciones empresariales que acudieron a juicio, pero no lo hubo, ni con la tercera asociación demandada, que no asistió a juicio, ni con los sindicatos codemandados, de los que tres comparecieron y otro no.

Ello ya directamente supone desechar el último pedimento de los alternativos que se pretenden en el recurso.

5. Ahora bien, es cierto que el Magistrado autor de la sentencia, fija en ella un pronunciamiento que excede el pedido por el único sindicato demandante en juicio, una vez que modificó su demanda.

6. Se trataría de una incongruencia de sentencia no de las de condición omisiva, sino de las llamadas «por exceso».

En efecto, el Magistrado autor de la sentencia es consciente en la misma que con su pronunciamiento en realidad supera lo pedido por el sindicato demandante en juicio, pero entiende que no puede atender esa restricción temporal de la declaración de ilegalidad por las razones que expresa en el fundamento de derecho cuarto de la sentencia.

En concreto, porque entiende que no rige el principio dispositivo en este tipo de procesos y que la declaración de nulidad de aquel precepto del convenio colectivo provincial ha de tener efectos «ex tunc» y no «ex nunc». Por tanto, no se puede afirmar que haya omitido aquellas precisiones, sino que entiende que las mismas no proceden por tales razones.

7. A este respecto, las sentencias del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de fecha 7 de marzo de 2017 y 24 de octubre de 2014 (recursos 58/2016 33/2014) recopilan la doctrina del Tribunal Constitucional y de la propia Sala en relación con la exigencia de congruencia que imponen el artículo 97, punto 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social y el artículo 218, punto 1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero), que es de aplicación subsidiaria al proceso laboral, dado lo dispuesto en su artículo 4 y en la disposición final cuarta de la propia Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social.

La incongruencia por exceso está relacionada con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, ya que efectivamente la misma puede producir indefensión a la parte, en cuanto que conlleva superar el objeto de contradicción fijado entre las partes procesales y por tanto, puede dejar indefensa a la parte si consideramos sólo el prisma del principio dispositivo, que, ciertamente, rige en el proceso laboral como principio general.

Pero se trata de un principio general que tiene algunas excepciones.

Por tanto, se trata de ver si efectivamente cabe considerar que en esta modalidad procesal rige o no el principio dispositivo o el Magistrado se encuentra vinculado por norma imperativa, como se infiere que considera que acontece en este caso.

8. Y ello nos llevaría a estudiar el segundo motivo de impugnación, pues, siendo nulidad de actuaciones medida contraria al principio de conservación de los actos procesales y por tanto, último remedio a usar sólo de forma subsidiaria a cualquier otro tipo de remedios procesales de menor entidad y costo, caso de existir esa incongruencia por exceso, bastaría con asumirla y modificar el fallo recurrido, fijando en el mismo esa limitación temporal al día 1 de enero de 2019 y la inexistencia de efectos retroactivos de la declaración de ilegalidad por invadir el ámbito de convenio colectivo de ámbito superior y aplicación preferente conforme las normas previstas en los artículos 82 a 84 del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Que la nulidad de actuaciones es remedio último a usar sólo de forma subsidiaria en defecto de otro menos gravoso es admitido por la jurisprudencia y en tal sentido, cabe citar las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 20 de octubre de 2016 y 27 de noviembre de 2003 (recursos 278/2015 y 63/2003).

9. En función de tales razones, pasamos, pues a desechar el primer motivo de impugnación, para adentrarnos en el segundo.

Tercero.-Segundo motivo de impugnación.

1. Con razones similares a las expuestas en el primer motivo de impugnación, en este caso y ya por la vía del apartado e del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social, se aduce la infracción del artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. En nuestras sentencias de fecha 15 de enero de 2019 y 10 de julio de 2018 (recursos 2504/2018 y

1308/2018) dijimos: «El principio de congruencia no se vulnera por el hecho de que los Tribunales basen sus fallos en fundamentos jurídicos distintos de los aducidos por las partes ( STS 17 de julio de 2003, rcud 7943/2000), siendo lo decisivo que no se altere la pretensión ni el objeto de discusión, si bien es preciso que no exista contradicción entre el fallo de la sentencia y los fundamentos que justifican su decisión ( SSTS 27 de abril de 2003, rcud 3505/1997, 29 de mayo de 2007, rcud 8158/2003). En palabras de la STC 41/2007, de 26 de febrero, se produce incongruencia por exceso cuando el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue oportunamente deducida por los litigantes, existiendo inadecuación entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial, y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones. Ahora bien, el Juez no queda vinculado rígidamente al tenor de los concretos pedimentos articulados por las partes en sus respectivos escritos, razonamientos o alegaciones jurídicas esgrimidas en su apoyo, no solamente porque el principio «iura novit curia» permite al Juzgador fundar el fallo en los preceptos legales o normas jurídicas que sean de pertinente aplicación al caso, aunque no hayan sido invocadas por los litigantes, también porque el órgano judicial no está vinculado por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas tal y como hayan sido formalmente solicitadas por los litigantes, de forma que no existirá incongruencia «extra petitum» cuando el órgano judicial se pronuncie sobre una pretensión que, aun cuando no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso (por todas, STC 250/2004, de 20 de diciembre , FJ 3, y las que en ella se citan).» 3. Y es que, como regla general, rige en el proceso laboral el principio de justicia rogada y aportación de parte -entre otras, sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 4 de octubre de 2007 y 20 de enero de 1996 (recursos 5405/2005 y 1129/1995)- salvo excepciones.

Por lo que, de lo que se trata es de ver si, en este caso, se da o no una de esas excepciones.

4. Pues bien, entendemos que en el particularismo del supuesto de autos sí que se da esa excepción, pues así se ha considerado por la jurisprudencia. En concreto, en recurso de casación para la unificación de doctrina, pudiendo citarse al efecto las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 19 de febrero, 15 de marzo y 12 de abril de 2010 (recursos 1734/2009, 2275/2009 y 1736/2009).

Dice la primera de ellas: «La doctrina correcta es la que contiene la resolución combatida, toda vez que las sentencias que declaran nulo un convenio colectivo -o parte de él como es el caso enjuiciado- no tienen naturaleza constitutiva sino declarativa, porque se limitan a constatar algo que ya existía, esto es, la nulidad del precepto convencional en cuestión, por oponerse a una norma de superior rango jerárquico -en este caso la ley, a la que nunca pueden contradecir los convenios, pues el artículo 85,1 del Estatuto de los Trabajadores previene que los convenios se mantendrán «dentro del respeto a las leyes», de tal suerte que la pretensión que postula la anulación de una norma paccionada es una de las denominadas por la doctrina procesalista «declarativas negativas», y sus efectos son los que se contemplan en el artículo 6.3 del Código Civil, siéndoles aplicable el aforismo «quod nullum est, nullum producit effectum», de lo que se deriva la consecuencia de que el efecto de la sentencia anulatoria se producirá «ex tunc». A salvo únicamente el caso de que la ley estableciera un efecto distinto para algún o algunos supuestos concretos de contravención legal, supuestos éstos que aquí no concurren.

Únicamente deberían quedar fuera de la afectación de la nulidad aquellas situaciones, producidas con anterioridad a la anulación del precepto convencional, que ya hubieran sido refrendadas por sentencia firme, de forma similar a lo que establece respecto de la anulación de los reglamentos el artículo 73 de la Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa-, pero nunca los actos de gestión empresarial, para los que el efecto «ex tunc» de la declaración de nulidad únicamente podrá verse afectado por la prescripción o por la caducidad.» En nuestro particular caso, no se trata de que el convenio discutido se opusiese a una ley directamente, sino que se oponía a un convenio colectivo de preferente aplicación por razón de normas imperativas que regulan la preferencia entre ambos y esa oposición del convenio discutido lo era desde que surgió el mismo como tal convenio colectivo, debiendo recordarse que tal convenio colectivo que no es sólo pacto entre partes, sino también norma (artículo 37 de la Constitución y 82 del Estatuto de los Trabajadores), razón por la que el Tribunal Supremo relaciona estos supuestos con lo que acontece con las anulaciones de reglamentos y por ello, según entendemos, justifica el pronunciamiento judicial discutido.

Cuarto.-Tercer motivo de impugnación.

En este caso, se aduce la infracción del artículo 4 de aquel convenio colectivo provincial que entendemos no se produce, puesto que lo que allí se dice es que si la autoridad laboral no homologa alguno de los artículos del propio convenio o una parte de su contenido, el convenio sigue siendo válido y las partes habrán de proceder a negociar una nueva redacción de aquel precepto o parte del mismo no homologados.

Incluso equiparando el pronunciamiento judicial anulatorio de convenio colectivo a la falta de homologación de la autoridad laboral del convenio, lo cierto es que el efecto allí previsto no es que no sea el de anular tal precepto o parte del mismo, sino que se impone una obligación de renegociación del precepto, obligación que presupone precisamente la ilegalidad de aquel artículo o parte del artículo.

Se menciona una vulneración de la jurisprudencia recaída en relación con la técnica del espiguelo para explicar lo que la parte considera que dio lugar a un acuerdo extrajudicial con los límites temporales que se defienden en el recurso, acuerdo que ya se ha dicho que entendemos no se ha producido, por lo menos con todos los que estaban legitimados para una negociación de una modificación de convenio colectivo, sin que tampoco se haga mayor explicación o desarrollo en relación con aquella técnica de espiguelo.

En consecuencia, el motivo debe ser desestimado.

Quinto.-Costas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 235, puntos 1 y 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social y como quiera que la modalidad por la que se ha tramitado el proceso no es la de conflicto colectivo, sino la de impugnación de convenio colectivo, procede imponer las costas del recurso a la parte recurrente, incluidos los honorarios de letrado de la parte impugnante del recurso, que se fijan en quinientos euros, dadas las circunstancias del caso concreto, debiendo acordarse la pérdida y destino legal (ingreso en la Hacienda Pública) del depósito necesario realizado para recurrir, conforme las previsiones del artículo 204 de la misma Ley.

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS:



Que desestimamos el recurso de suplicación formulado en nombre de Asociación Ambulancias Bizkaia contra la sentencia de impugnación de convenio colectivo, de fecha veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, dictada por el Juzgado de lo Social número 10 de los de Bilbao en los autos 459/2019, en los que también son partes Asociación Socio Sanitario de Euskadi, Confederación Nacional de Socorro y Transporte Sanitario (SANITRANS) y los sindicatos LSB-USO, ELA-STV, UGT, CCOO, LAB y ESK y el Ministerio Fiscal.

En su consecuencia, confirmamos la misma.

Condenamos a las costas del recurso a la parte recurrente, debiendo abonar quinientos euros en concepto de honorarios de letrado de la parte impugnante de su recurso, abogado señor don Asier Kamiruaga Aretzabaleta.

Acordamos la pérdida y destino legal del depósito necesario que, para recurrir, realizó la parte recurrente.

Notifíquese esta sentencia a las partes y a la autoridad laboral, publicándose la misma en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN</b>	AMBULANCIAS DE VIZCAYA		
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOB núm. 112 - Viernes, 13 de junio de 2014)</b>			
Artículo 12.-Jornada laboral			
- Año 2014:	1730	horas	
- Año 2015:	1730	horas	
- Año 2016:	1727	horas	



Artículo 16.-Horas extraordinarias			
- Horas Extras estructurales dentro de Horquillas:	Valor Hora ordinaria		
- Horas Extras estructurales que rebasen las horquillas acordadas en cada empresa incrementaran su valor por un coeficientes de	1,45	durante toda la vigencia del Convenio	
Artículo 22.-Antigüedad			
...	3%	sobre el salario base cumplidos los tres años de antigüedad,	
y un	1%	más por cada año de antigüedad a partir del cuarto año.	
A los dieciséis años o más de antigüedad percibirá el	16%		
Artículo 23.-Plus de Jornada			
- 2014:	100	euros	
Artículo 24.-Pluses de nocturnidad, domingos y festivos			
Plus de nocturnidad ... se incrementarán en un	20%	sobre el salario base de la categoría correspondiente	
Plus de domingos y festivos ... plus equivalente a 2014:	35	euros	
Artículo 26.-Dietas			
	2014	2015	



Desayuno	3,23	3,50	
Comida	12,94	13,00	
Cena	12,94	13,00	
Pernoctación	15,95	16,50	
... salida al extranjero, dichas dietas se incrementaran en un	25%		
Artículo 33.-Póliza de seguro			
	2014	2015	2016
Gran invalidez	45.975,83	45.975,83	45.975,83
Muerte accidental	45.975,83	45.975,83	45.975,83
ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES			
	2014	2014 (-3%)	
Licenciado/a	2.052,67	1.991,09	
Diplomado/a universitario/a	1.813,20	1.758,80	
Oficial 1.ª Administrativo	1.747,41	1.694,99	
Oficial 2.ª Administrativo	1.453,99	1.410,37	
Auxiliar Administrativo-Operador-	1.402,65	1.360,57	
Telefonista-Auxiliar Coordinación			
Jefe de Operaciones	2.390,11	2.318,41	
Jefe/a Tráfico-Jefe/a Coordinación	2.276,00	2.207,72	
Jefe/a Equipo-Coordinador	1.971,36	1.912,22	
Técnico en Transporte Sanitario Conductor/a	1.696,43	1.645,54	
Técnico en Transporte Sanitario Auxiliar	1.313,68	1.274,27	