

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

537. RESOLUCIÓN DE FECHA 12 DE JUNIO DE 2024, RELATIVA A INSCRIPCIÓN CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA EL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de fecha 12 de junio de 2024 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Sectorial para el Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Visto el texto del convenio colectivo sectorial para el transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de la Ciudad Autónoma de Melilla (código de convenio: 52100185012019), que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2024, de una parte por D. Javier Sánchez Romero y D. Manuel Simón Martín Yáñez, en representación de la Asociación Nacional de Transporte en Ambulancia (ANATAM), y de otra por D^a Sonia Rama Vázquez, en calidad de Secretaria de Organización de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Melilla (FeSP-UGT), y como delegados de personal D. Miguel Ángel Leal Gómez (UGT), D. Mario Alejandro Vizcaino (UGT) y D. Mohamed Tioutouh El Alamin (CC.OO), en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: "Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Melilla.

Melilla, 12 de junio de 2024

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
Elena Nieto Delgado

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

Firmantes del convenio:

- De un lado, en representación de la Asociación Empresarial "Asociación Nacional de Transporte en Ambulancia" (ANATAM) anteriormente "Sanidad del Sur" (SANISUR)
 - o Don Javier Sánchez Romero.
 - o Don Manuel Simón Martín Yáñez.
- De otro lado, en representación de la parte social
 - o Don Mario Alejandro López Vizcaíno. (UGT)
 - o Don Mohamed Toutouh El Alamin. (CCOO)
 - o Don Miguel Ángel Leal Gómez (UGT)
 - o Doña Sonia Rama Vázquez (Secretaría Gral. UGT FSP Melilla)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Ámbito funcional.**

Las disposiciones del presente Convenio serán de obligada observancia para todas las empresas y el personal del sector del transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos relacionados con el servicio de ambulancias.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas y el personal incluidos en su ámbito funcional cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación a las actividades descritas en el artículo 1 que se realicen dentro del ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2024 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2029.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

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

Artículo 6.- Prelación de normas

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito al que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter sectorial las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido.

Artículo 7.- Compensación y absorción

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

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el Convenio, que tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente anulase algunas de sus cláusulas, el Convenio podrá ser denunciado en su totalidad a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien ser negociado en la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

Artículo 9.- Garantía personal

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

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

Artículo 10.- Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera. Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.

- Modalidades de contratación del personal.
- Período de prueba.
- Subrogación.
- Clasificación y grupos profesionales.
- Jornada laboral, con el alcance establecido en este acuerdo respecto de la definición de cada uno de los tiempos que componen la misma en los diferentes servicios.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- En todo aquello que sea materia reservada a otro ámbito de negociación de acuerdo con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Sector, que se considera incorporado al presente texto normativo.

Artículo 11.- Comisión Paritaria

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

Estará compuesta por cuatro vocales, dos de ellos representantes de los trabajadores y dos por parte de la patronal, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

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

La Comisión paritaria, se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de diez días hábiles de antelación y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los reunidos.

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de UGT: C/ Primero de Mayo s/n, 1ª Planta.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.

CAPÍTULO II. JORNADA LABORAL, VACACIONES PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 12.- Jornada Laboral Ordinaria A.- Jornada laboral:

Las partes firmantes de este convenio colectivo se han fijado como objetivo conseguir una reducción de la jornada máxima anual ordinaria, reduciendo de forma paulatina lo pactado hasta la fecha, quedando la jornada siguiente:

La jornada máxima anual de trabajo para 2024, será de 1.800 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2025, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2026, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2027, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima anual de trabajo para 2028, será de 1.768 h/año. La jornada máxima anual de trabajo para 2029, será de 1.768 h/año.

La jornada máxima diaria para el personal que no sea de movimiento no deberá superar las doce horas de trabajo, a efectos de pago de horas extraordinarias, en estos, la persona trabajadora descansará las horas superadas en la jornada laboral inmediata. El personal de movimiento que se regirá por lo establecido en el punto siguiente.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente, siempre que la persona trabajadora así lo prefiera. Este descanso se disfrutará en periodo negociado de común acuerdo con la empresa.

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

Organización del Trabajo a Turnos.

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

Para el personal de no movimiento, y de conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para estas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses. El personal de movimiento que se regirá por lo establecido en el punto siguiente.

Estos turnos serán rotativos o fijos y podrán ser modificados por necesidades del servicio.

B.- Jornada para el Personal de Movimiento.

Ante la ausencia de regulación de la jornada pactada en el convenio colectivo de este sector para el personal de Movimiento, como consecuencia del contenido de la sentencia de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo de

fecha 17 de febrero de 2022, las partes convenien que la jornada de trabajo de este personal de movimiento se regirá por lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda de la Ley 55/2003, en su párrafo 2º y, se establece que para el personal de los centros vinculados con el sistema nacional de salud.

A los efectos de lo establecido en este apartado, se entiende que están incluidos en el personal de movimiento las personas trabajadoras con la siguiente cualificación profesional: ATS y Técnicos en emergencias sanitarias (conductor, ayudante y camillero) y subgrupos de movimiento de Médicos, DUE/Enfermeros técnicos en transporte sanitario (conductor y camillero), que llevan a cabo su función de atención continuada de los servicios.

Por lo tanto, será de aplicación a este personal además de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el apartado a) de este artículo, y como consecuencia de su prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la atención permanente al usuario, la jornada complementaria prevista en el art. 48 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre

En cualquier caso, la suma de la jornada ordinaria y complementaria no podrá superar el límite legal de las 48 horas semanales en cómputo semestral.

Así mismo, en consonancia con lo dispuesto en el art. 48.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, las horas complementarias no tendrán, en ningún caso, la condición ni tratamiento establecido para las horas extraordinarias.

De igual modo resultará de aplicación a este personal, lo previsto en el art. 49 de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, en lo referente al régimen de jornada especial previsto en dicho precepto, para cuando la suma de la jornada ordinarias y las horas complementarias, no resulten suficiente para garantizar la adecuada atención continuada y permanente del servicio público.

B.1 Jornadas de hasta 24 horas: Transportes Sanitario Urgente

Las empresas tendrán la facultad organizativa de establecer la distribución de la jornada máxima, dentro de los límites máximos establecidos en la sección 1ª del Capítulo 10 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, pudiéndose establecer turnos de hasta 24 horas, siempre con el respeto de los límites máximos de jornada establecidos en el apartado anterior.

Los cuadrantes de servicios se adecuarán a un sistema de turnos horarios iguales o superiores a la jornada máxima diaria establecida en este convenio y hasta veinticuatro horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de pausa y/o descanso compensatorio.

Los cuadrantes de este sistema de turnos en este servicio deberán ser negociados entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa y firmados como aceptados por la persona trabajadora.

De acuerdo con el artículo 49 de la citada Ley 55/2003 se adjunta ANEXO 1: MODELO DE ACEPTACION

B.2 Dispositivos de Localización.

Se entiende como periodo de localización aquel periodo de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia en el tiempo acordado en contrato para la prestación de un servicio efectivo, cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir

Las empresas podrán ofertar a las personas trabajadoras que estimen oportuno la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación y en concordancia con lo establecido en los preceptos de la citada Ley 55/2003:

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

2. La aceptación de esta oferta por la persona trabajadora en plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo.

Si la persona trabajadora que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de anticipación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

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

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

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos del cómputo de trabajo efectivo, y en relación con cada persona trabajadora, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a los efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se llame a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento en que la persona trabajadora regrese a su base.

6. La prestación por parte de una persona trabajadora del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos implica la finalización, por parte de este, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, a la persona trabajadora que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, más plus convenio, más la antigüedad correspondiente) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización según tablas, Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del/de la trabajador/a del dispositivo de localización.

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

B.3 Jornadas de hasta 12 horas: Transporte Sanitario no urgente

Dadas las características del sector y del citado servicio, los viajes de largo recorrido y las esperas hospitalarias, la distribución de la jornada en los servicios quedarán establecidos mediante turnos de hasta 12 horas, de lunes a domingo y en concordancia con lo establecido en los preceptos de la citada Ley 55/2003.

C.- Descanso entre Jornadas.

El personal tendrá derecho de un descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, pudiendo reducirse los siguientes supuestos:

1. En el caso de trabajo a turnos cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del periodo de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el inicio de la siguiente.
2. Cuando se sucedan en un intervalo inferior a 12 horas tiempo de trabajo correspondientes a jornada ordinaria, jornada complementaria, y/o en su caso jornada especial (voluntaria)
3. En los supuestos anteriores si no se hubiera disfrutado de los periodos mínimos de descanso diario se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada y no pudiendo ser sustituido este descanso compensatorio por compensación económica salvo en los casos de finalización de la relación laboral

Artículo 13.- Asignación de servicios

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

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

Artículo 14.- Cuadro de horarios y calendario laboral

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

El calendario laboral al que se refiere el apartado sexto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa y en concordancia con lo establecido en los preceptos de la citada Ley 55/2003.

Estos calendarios se enviarán al personal mediante medios tecnológico o físicos y en todo caso serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

Artículo 15.- Cambios de turno

Las empresas permitirán el cambio de turno entre los trabajadores/as dando comunicación a las mismas con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

Artículo 16.- Vacaciones

Las partes acuerdan incrementar aumento a 38 días de vacaciones desde el año 2025 y para toda la vigencia del presente Convenio según la siguiente tabla:

- Los días de vacaciones para 2024, serán 31 Días por año.
- Los días de vacaciones para 2025, serán 38 Días por año. (al Inicio de nuevo contrato público con INGESA)
- Los días de vacaciones para 2026, serán 38 Días por año.
- Los días de vacaciones para 2027, serán 38 Días por año.
- Los días de vacaciones para 2028, serán 38 Días por año.
- Los días de vacaciones para 2029, serán 38 Días por año.

Las vacaciones retribuidas en cada año de vigencia del Convenio Colectivo, con arreglo al salario base más plus convenio, más la antigüedad correspondiente y el plus de residencia.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, las empresas negociaran con la representación legal de los trabajadores/as los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores/as disfruten la quincena estival. Se buscará un equilibrio para que todos los trabajadores puedan disfrutar al menos 15 días de vacaciones en periodo estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Se negociarán entre empresa y representantes del personal las diferentes quincenas de disfrute de vacaciones, de manera que se mantenga un equilibrio anual que no provoque subidas y bajadas bruscas de necesidades de personal, con la intención de que las contrataciones para sustituir las vacaciones sean lo más estables y duraderas posibles, dentro de los márgenes que marque la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17.- Permisos y licencias

Se incluyen los nuevos permisos incluidos en La Ley de Familias, a la luz del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio de 2023, que introduce toda una batería de medidas que tienen como objetivo facilitar la conciliación en nuestro país y fomentar la igualdad en el reparto de cargas relacionadas con la crianza y los cuidados familiares, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad. Así, la Ley de Familias surge de la necesidad de adaptarnos a la Directiva UE 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los progenitores y los cuidadores.

17.1.- Permisos Retribuidos.

Previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración a razón de jornada laboral ordinaria diaria en cada momento, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecinueve días naturales y consecutivos en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el Registro Público. En aquellos supuestos de pareja de hecho y sucesivo matrimonio pasado un tiempo por parte de la misma pareja, solo podremos disfrutar de este derecho una vez.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que realizar desplazamientos fuera de Melilla, se incrementará un día para la ida y otro día para la vuelta consecutivos, se computa como las horas de la jornada laboral por cuadrante en la fecha que se pida.

- c) Cinco días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de ascendientes o descendientes directos. En el supuesto de que el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de Melilla, se incrementará un día para la ida y otro día para la vuelta consecutivos.
- d) Dos días naturales y consecutivos por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que las empresas establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación. En caso de juicios derivados del trabajo se computará el tiempo de asistencia a los mismos en caso de que se den fuera de la jornada laboral.
- g) Las horas necesarias a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Dos días de libre disposición para el personal en el año 2024, no pudiendo solaparse ninguno de estos días con el inicio o finalización del período vacacional, salvo causas expresamente justificadas por el trabajador/a. Las empresas se reservan el derecho de limitar el porcentaje idóneo para que el servicio no se vea alterado por la solicitud por varios trabajadores/as de varias peticiones simultáneas. Se aumentarán los días con el siguiente calendario:
- Los días de libre disposición para 2024, serán 2 Días por año.
 - Los días de libre disposición para 2025, serán 4 Días por año.
 - Los días de libre disposición para 2026, serán 4 Días por año.
 - Los días de libre disposición para 2027, serán 4 Días por año.

Se incrementarán en dos días más naturales y consecutivos anterior y posterior, siempre y cuando el trabajador acredite de forma documental y previamente a su disfrute que su utilización se produce para desplazarse fuera de la Ciudad Autónoma de Melilla.

- i) Cuatro días al año de derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata.

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

17.2.- Permisos No Retribuidos.

El personal podrá disfrutar de un permiso de ocho semanas no retribuidas, para el cuidado de hijos, hijas o menor acogido, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. El disfrute de este período podrá ser continuo o discontinuo, a lo largo de esos ocho años de edad del menor, correspondiendo al trabajador especificar la fecha de inicio y fin. Deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 10 días.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 18.- Salario Base.

El salario base por categorías profesionales para los respectivos años se especifica en la tabla anexa. Las mensualidades vencidas serán transferidas el último día hábil del mes trabajado.

El salario base para los años de vigencia del Convenio, será el que se refleja en la tabla anexa a este Convenio. Para este nuevo convenio, y desde la fecha 1 de enero de 2024, absorberá las cantidades del Plus de convenio, por lo que serán compensadas por este concepto todas las condiciones especiales que se describían en el concepto del anterior convenio y que se describen en el artículo siguiente.

Para el siguiente convenio, las tablas salariales se incrementarán en un mínimo equivalente a la diferencia entre las subidas totales experimentadas en este convenio entre 2024 y 2029 (11,5 Lineal), y las subidas interanuales del IPC de los mismos años.

Artículo 19.- Plus Convenio.

Para este convenio, el concepto de plus convenio será absorbido por el Salario Base, y por consiguiente, todas las compensaciones de las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las delegaciones de la salud del Estado o Ciudad Autónoma para dotar de conocimientos sanitarios al personal, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

Artículo 20.- Antigüedad

Los premios de antigüedad para trabajadores/as se regirán conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto del Estatuto de los Trabajadores, y percibirán por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3% del Salario base.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año con un máximo de 25 años con la siguiente progresión:
- Aumento del límite de antigüedad para 2024, serán 20 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2025, serán 21 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2026, serán 22 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2027, serán 23 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2028, serán 24 años.
- Aumento del límite de antigüedad para 2029, serán 25 años.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a la percepción de tres pagas extraordinarias al año, de marzo verano y Navidad y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio, antigüedad y el 30% de Plus de Residencia. Estas pagas se podrán prorratear.

A partir del 1 de enero de 2025, se devengará una cuarta paga que se pagará en septiembre sin prorratear de idéntica cuantía. (salario base del presente Convenio, más plus convenio, antigüedad y el 30% de Plus de Residencia).

Artículo 22.- Horas extraordinarias

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria del personal de no movimiento, y la jornada ordinaria más la jornada complementaria en el caso del personal de movimiento, relacionadas en el Artículo 12.

Estas Horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria aplicable a la jornada complementaria será según la siguiente fórmula:

$(SB + Plus Conv. + Antig.) \times N^{\circ} Pagas Extras / N^{\circ} Horas anuales en cada momento$

Artículo 23.- Dietas

Cuando el trabajador/a, como consecuencia del servicio por evacuaciones **a la península**, no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías:

- Comida: 13,00 €
- Cena: 13,00 €
- Pernocta y desayuno: 18,00 €
- Dieta Completa: 42,00 €

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

Artículo 24.- Plus de Residencia

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir mensualmente en concepto de Plus de Residencia la cantidad del **30%** del salario de todos los conceptos salariales recogidos en el mismo. Estos conceptos serán tanto los ordinarios como los extraordinarios, no incluyendo las gratificaciones que se pudiesen dar de manera voluntaria por la empresa.

Artículo 25.- Retribución específica del trabajo nocturno y festivos

A partir del 1 de enero del año 2025 el trabajador/a que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base que le correspondiera de la cantidad de **1,75 €**.

A partir del 1 de enero del año 2025, los festivos de Navidad los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, festivos especiales de Semana Santa los días jueves y viernes santo y la festividad de Aid el Kebir tendrán la consideración de festivos especiales y se percibirá con carácter extraordinario la cantidad de **2,50 €** por hora de la jornada festiva.

Festivos Ordinarios: Se considerarán así al resto de festivos establecidos en el calendario laboral anual. Se percibirá con carácter extraordinario la cantidad de **2,00 €** por hora de la jornada festiva.

Artículo 26.- Servicios extraordinarios

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que presten sus servicios en servicios extraordinarios, eventos y dispositivos especiales percibirán con carácter extraordinario por hora trabajada:

Para los años del período 2.024 – 2.029.

- TES: 30 € /hora.
- DUE: 45 € /hora.
- Médicos: 55 € /hora.

Artículo 27.- Multas y sanciones

En las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la Autoridad conduciendo vehículos de las empresas se comunicarán con un máximo de 72 h. desde la percepción de la misma y ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Las multas que se impongan a los conductores por causas imputables a las empresas o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas Compañías.

Artículo 28.- Excedencias

Todo trabajador/a del sector de transportes de enfermos y accidentados en ambulancia de la Ciudad Autónoma de Melilla con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria y por razón de conciliación de la vida familiar en todas las situaciones expuestas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La petición de excedencia deberá ser resuelta en el plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. El trabajador/a excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador/a excedente durante el tiempo de excedencia, conservará el derecho de reingreso a su puesto de trabajo. Para ello, las empresas mantendrán inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo interina o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador/a. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador/a, en el plazo máximo de dos meses, las empresas dispondrán libremente de la plaza, ofertándola previamente a los trabajadores/as fijos de plantilla por promoción interna.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA PARA TRABAJAR EN INGESA

Cuando un trabajador haya sido requerido para trabajar en alguno de los puestos de trabajo a los que haya optado libremente en el INGESA, podrá optar a llegar a un acuerdo con la empresa para poder ajustar los periodos de excedencias necesarios sin que en ningún caso se sobrepasen los cinco periodos diferentes contando las posibles prórrogas de cada periodo.

Artículo 29.- Jubilación y Segunda Actividad.

Las funciones laborales del personal de movimiento necesitan de unas condiciones psicofísicas que con la edad se van perdiendo. Es por ello que en este sector se debe de incentivar o premiar la elección de la jubilación anticipada.

Es por este motivo, desde la patronal y la representación sindical, se irán buscando fórmulas y métodos para conseguir puestos de trabajo en segunda actividad, para el personal de mayor edad, siempre que sea posible. Es necesario el establecimiento de reuniones con la dirección del INGESA y con los políticos responsables del servicio sanitario, para conseguir puestos de segunda actividad para el personal mayor de 55 años de edad. Puestos donde ya no sea necesaria una especial destreza o fuerza física.

La preferencia de opción a estos puestos de trabajo será por el cumplimiento de la edad.

Cuando haya más de un trabajador en edad para optar a la segunda actividad y sólo haya una vacante, la preferencia para esa opción serán la fecha de cumplimiento de la edad y la antigüedad en el sector.

Artículo 30.- Acumulación de Horas Sindicales.

Cuando una empresa del sector tenga más de un Delegado de Personal, podrán acumular las horas sindicales de todos los representantes en uno solo.

Artículo 31.- Cuota Sindical.

Las empresas facilitarán la recaudación de la cuota sindical y el abono de las misma a las organizaciones sindicales que se indiquen por el personal. La solicitud deberá de ser comunicada a la empresa por escrito.

Artículo 32. Plan de Igualdad y Prevención del Acoso en el Trabajo.

Las partes manifiestan su voluntad y determinación a iniciar la negociación de un Plan de Igualdad en el sector dirigido a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del mencionado sector, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

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

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se consideraran, además, falta muy grave, como abuso de autoridad. Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral. La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado/a de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

Cláusula Adicional Única

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla del presente Convenio Colectivo y de sus actualizaciones salariales, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Tabla salarial para 2024

Inclusión Plus Conv en SB +Incremento	1,50%			
Categoría Profesional	Salario Base	PPE	Plus Resid 30%	BASE MES
TES Conductor/a	1158,19	289,55	434,32	1.882,06
TTS Ayudante-Conductor/a-Camillero/a	1005,80	251,45	377,18	1.634,43
TTS Camillero/a	943,61	235,90	353,85	1.533,37
Jefe/a de Equipo	1135,93	283,98	425,97	1.845,89
Jefe/a de Trafico	1246,98	311,74	467,62	2.026,34
Oficial 1.ª Administrativo/a	1214,28	303,57	455,36	1.973,21
Aux. Administrativo/a	1050,10	262,52	393,79	1.706,41
Ayudante Mecánico/a	979,20	244,80	367,20	1.591,20
Mecánico/a	1110,50	277,62	416,44	1.804,56
Chapista	1067,38	266,84	400,27	1.734,48
Pintor/a	1067,38	266,84	400,27	1.734,48
Jefe/a de Taller	1189,29	297,32	445,98	1.932,60
Telefonista	1037,96	259,49	389,24	1.686,69
Médico/a	2036,85	509,21	763,82	3.309,88
DUE	1527,59	381,90	572,84	2.482,33
Director/a de Área	1862,87	465,72	698,58	3.027,16
Director/a	2056,42	514,11	771,16	3.341,68

Tabla salarial para 2025

4ª paga extra + Incremento	6,00%			
Categoría Profesional	Salario Base	PPE	Plus Resid 30%	BASE MES
TES Conductor/a	1227,68	409,23	491,07	2.127,98
TTS Ayudante-Conductor/a-Camillero/a	1066,15	355,38	426,46	1.847,99
TTS Camillero/a	1000,23	333,41	400,09	1.733,73
Jefe/a de Equipo	1204,09	401,36	481,63	2.087,08
Jefe/a de Trafico	1321,80	440,60	528,72	2.291,11
Oficial 1.ª Administrativo/a	1287,14	429,05	514,86	2.231,04
Aux. Administrativo/a	1113,10	371,03	445,24	1.929,38
Ayudante Mecánico/a	1037,96	345,99	415,18	1.799,12
Mecánico/a	1177,13	392,38	470,85	2.040,35
Chapista	1131,42	377,14	452,57	1.961,12
Pintor/a	1131,42	377,14	452,57	1.961,12
Jefe/a de Taller	1260,65	420,22	504,26	2.185,12
Telefonista	1100,24	366,75	440,10	1.907,08
Médico/a	2159,06	719,69	863,62	3.742,37
DUE	1619,24	539,75	647,70	2.806,68
Director/a de Área	1974,64	658,21	789,86	3.422,71
Director/a	2179,81	726,60	871,92	3.778,33

Tabla salarial para 2026

Incremento	1,00%			
Categoría Profesional	Salario Base	PPE	Plus Resid 30%	BASE MES
TES Conductor/a	1239,96	413,32	495,98	2.149,26
TTS Ayudante-Conductor/a-Camillero/a	1076,81	358,94	430,72	1.866,47
TTS Camillero/a	1010,23	336,74	404,09	1.751,06
Jefe/a de Equipo	1216,13	405,38	486,45	2.107,95
Jefe/a de Trafico	1335,01	445,00	534,01	2.314,02
Oficial 1.ª Administrativo/a	1300,01	433,34	520,00	2.253,35
Aux. Administrativo/a	1124,23	374,74	449,69	1.948,67
Ayudante Mecánico/a	1048,33	349,44	419,33	1.817,11
Mecánico/a	1188,90	396,30	475,56	2.060,75
Chapista	1142,73	380,91	457,09	1.980,74
Pintor/a	1142,73	380,91	457,09	1.980,74
Jefe/a de Taller	1273,25	424,42	509,30	2.206,97
Telefonista	1111,24	370,41	444,50	1.926,15
Médico/a	2180,65	726,88	872,26	3.779,80
DUE	1635,43	545,14	654,17	2.834,75
Director/a de Área	1994,39	664,80	797,75	3.456,94
Director/a	2201,60	733,87	880,64	3.816,11

Tabla salarial para 2027

Incremento	1,00%			
Categoría Profesional	Salario Base	PPE	Plus Resid 30%	BASE MES
TES Conductor/a	1252,36	417,45	500,94	2.170,75
TTS Ayudante-Conductor/a-Camillero/a	1087,58	362,53	435,03	1.885,14
TTS Camillero/a	1020,33	340,11	408,13	1.768,57
Jefe/a de Equipo	1228,29	409,43	491,32	2.129,03
Jefe/a de Trafico	1348,36	449,45	539,35	2.337,16
Oficial 1.ª Administrativo/a	1313,01	437,67	525,20	2.275,89
Aux. Administrativo/a	1135,48	378,49	454,19	1.968,16
Ayudante Mecánico/a	1058,82	352,94	423,53	1.835,28
Mecánico/a	1200,79	400,26	480,31	2.081,36
Chapista	1154,16	384,72	461,66	2.000,54
Pintor/a	1154,16	384,72	461,66	2.000,54
Jefe/a de Taller	1285,99	428,66	514,39	2.229,04
Telefonista	1122,35	374,12	448,94	1.945,41
Médico/a	2202,46	734,15	880,98	3.817,60
DUE	1651,79	550,60	660,72	2.863,10
Director/a de Área	2014,33	671,44	805,73	3.491,51
Director/a	2223,62	741,21	889,45	3.854,28

Tabla salarial para 2028

Incremento	1,00%			
Categoría Profesional	Salario Base	PPE	Plus Resid 30%	BASE MES
TES Conductor/a	1264,88	421,63	505,95	2.192,46
TTS Ayudante-Conductor/a-Camillero/a	1098,45	366,15	439,38	1.903,99

TTS Camillero/a	1030,54	343,51	412,21	1.786,26
Jefe/a de Equipo	1240,57	413,52	496,23	2.150,32
Jefe/a de Trafico	1361,85	453,95	544,74	2.360,54
Oficial 1.ª Administrativo/a	1326,14	442,05	530,46	2.298,64
Aux. Administrativo/a	1146,83	382,28	458,73	1.987,84
Ayudante Mecánico/a	1069,41	356,47	427,76	1.853,64
Mecánico/a	1212,79	404,26	485,12	2.102,18
Chapista	1165,70	388,57	466,28	2.020,55
Pintor/a	1165,70	388,57	466,28	2.020,55
Jefe/a de Taller	1298,85	432,95	519,54	2.251,33
Telefonista	1133,58	377,86	453,43	1.964,87
Médico/a	2224,48	741,49	889,79	3.855,77
DUE	1668,31	556,10	667,32	2.891,73
Director/a de Área	2034,47	678,16	813,79	3.526,42
Director/a	2245,86	748,62	898,34	3.892,82

Tabla salarial para 2029

Incremento	1,00%			
Categoría Profesional	Salario Base	PPE	Plus Resid 30%	BASE MES
TES Conductor/a	1277,53	425,84	511,01	2.214,38
TTS Ayudante-Conductor/a-Camillero/a	1109,44	369,81	443,78	1.923,03
TTS Camillero/a	1040,84	346,95	416,34	1.804,12
Jefe/a de Equipo	1252,98	417,66	501,19	2.171,83
Jefe/a de Trafico	1375,47	458,49	550,19	2.384,14
Oficial 1.ª Administrativo/a	1339,40	446,47	535,76	2.321,63
Aux. Administrativo/a	1158,30	386,10	463,32	2.007,72
Ayudante Mecánico/a	1080,10	360,03	432,04	1.872,17
Mecánico/a	1224,92	408,31	489,97	2.123,20
Chapista	1177,36	392,45	470,94	2.040,75
Pintor/a	1177,36	392,45	470,94	2.040,75
Jefe/a de Taller	1311,83	437,28	524,73	2.273,85
Telefonista	1144,91	381,64	457,97	1.984,52
Médico/a	2246,73	748,91	898,69	3.894,33
DUE	1684,99	561,66	674,00	2.920,65
Director/a de Área	2054,82	684,94	821,93	3.561,69
Director/a	2268,32	756,11	907,33	3.931,75

La categoría profesional de Camillero se mantendrá en tanto se encuentre recogida en el Convenio Colectivo Estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

ANEXO 1:

MODELO DE ACEPTACION DE LA JORNADA COMPLEMENTARIA ESTABLECIDA EN EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN BASE A LA LEY 55/2003 DE 16 DE SEPTIEMBRE.

Apellidos y Nombre:	
DNI:	Fecha:
Categoría:	

En atención a lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda de la Ley 55/2003, en su párrafo 2º y, en base a los artículos 48 y 49 de la citada LEY;

ACEPTO

además de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el apartado a) de este artículo, y como consecuencia de su prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la atención permanente al usuario, la jornada complementaria prevista en el art. 48 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre

En cualquier caso, la suma de la jornada ordinaria y complementaria no podrá superar el límite legal de las 48 horas semanales en cómputo semestral.

De igual modo resultará de aplicación a este personal, lo previsto en el art. 49 de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, en lo referente al régimen de jornada especial previsto en dicho precepto,.

Firmado y conforme:

Fecha: