

B) Disposiciones y Actos

Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

3730 *Acuerdo de 22 de diciembre de 2022 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el Acuerdo de 30 de noviembre de 2022 regulador de las condiciones de trabajo del personal adscrito a SAMUR-Protección Civil.*

El acuerdo tiene por objeto aprobar el Acuerdo de 30 de noviembre de 2022 regulador de las condiciones de trabajo del personal adscrito a SAMUR-Protección Civil.

Desde finales del mes de febrero del presente año 2022 se inició en el seno de la Mesa Sectorial de SAMUR-Protección Civil el proceso de negociación de las condiciones laborales del personal de SAMUR-Protección Civil, de conformidad con lo establecido en los artículos 34 y 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Mesa Sectorial de SAMUR-Protección Civil queda conformada por las centrales sindicales siguientes: Comisiones Obreras (CCOO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid-Unión Profesional (CSIT-UP), Unión General de Trabajadores (UGT) y Coalición Independiente de trabajadores del Ayuntamiento de Madrid (CITAM).

Dicho proceso negociador culminó el día 30 de noviembre de 2022, con la firma por parte de la Corporación y las centrales sindicales CCOO, CSIT-UP y UGT de un nuevo texto regulador de las condiciones de trabajo del personal adscrito a SAMUR-Protección Civil, que pretende dar respuesta adecuada a las necesidades de una ciudad dinámica y cambiante como es la ciudad de Madrid, así como a los nuevos requerimientos de este servicio público esencial encargado de salvaguardar bienes jurídicos constitucionales de primer orden como la vida, la integridad física y la salud, tal y como disponen los artículos 15 y 43 de la Constitución española, donde la demanda en materia de atención urgente a las personas debe tener una respuesta inmediata que satisfaga las necesidades de la ciudadanía.

Su finalidad última es la consecución de los objetivos y compromisos de la Corporación y del propio personal del SAMUR-Protección Civil, en aras de una constante adecuación de este colectivo a la realidad de una ciudad que demanda la potenciación de políticas públicas que den respuesta inmediata y eficaz en situaciones de emergencia, considerándose el servicio de SAMUR-Protección Civil, como esencial por cuanto que asume la responsabilidad de la asistencia sanitaria a las urgencias y emergencias, así como de la organización y atención sanitaria de catástrofes y situaciones de calamidad pública, ocurridas en la vía y locales públicos dentro del ámbito municipal de Madrid y en aquellos casos excepcionales en que su presencia sea necesaria fuera del mismo, actividad sin la cual se podrían provocar situaciones irreversibles de gravedad sanitaria, desatención vital y en consecuencia una grave perturbación en la normal convivencia de la comunidad vecinal.

Teniendo en cuenta lo anterior, el nuevo acuerdo regulador tiene como objetivo prestar el servicio de SAMUR-Protección Civil conforme a los principios de eficacia y satisfacción del interés general, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103 de la Constitución, abarcando su ámbito subjetivo tanto al personal operativo y directivo de SAMUR-Protección Civil, lo cuales comparten unos retos comunes y forman parte de una misma organización. Igualmente, el nuevo acuerdo satisface los principios de seguridad jurídica, publicidad y transparencia, contenidos en el artículo 9 de la Constitución, poniendo su adopción término a la gran profusión normativa de textos de condiciones laborales tanto del personal operativo como directivo existente.

Todo lo anterior además debe ponerse en relación con los últimos retos que este servicio público ha tenido que afrontar ante importantes hechos como crisis sanitarias, catástrofes, epidemias o siniestros a los que ha tenido que hacer frente y que han evidenciado nuevas



necesidades estructurales, formativas, técnicas y de funcionamiento del servicio, redundando todo ello en una mayor dedicación del personal de SAMUR-Protección Civil, en nuevos contenidos de sus puestos, en la complejidad y especificidad en el ejercicio de sus funciones y en la necesaria revisión de objetivos y capacitación del personal, siendo necesario por ello prever nuevos complementos retributivos junto con la modificación de los ya existentes.

El artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que para la validez y eficacia de los acuerdos adoptados en el seno de las mesas de negociación correspondientes será necesaria su aprobación expresa y formal por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 m) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid, a propuesta de la titular del Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, y previa deliberación de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, en su reunión de 22 de diciembre de 2022,

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar el Acuerdo de 30 de noviembre de 2022 regulador de las condiciones de trabajo del personal adscrito a SAMUR-Protección Civil, que se incorpora como anexo.

SEGUNDO.- El acuerdo se publicará en el "Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid" y entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

Madrid, a 22 de diciembre de 2022.- La Directora de la Oficina de la Secretaría de la Junta de Gobierno, Carmen Toscano Ramiro.



ANEXO

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A SAMUR-PROTECCIÓN CIVIL

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y supeditación normativa.

El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo comunes que han sido objeto de negociación en la Mesa Sectorial de SAMUR-Protección Civil, conforme a lo establecido en el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Acuerdo se deberá adaptar en todos los aspectos que pudieran verse afectados si se produjera la modificación de las condiciones pactadas y reguladas en el Acuerdo-Convenio vigente, así como a las interpretaciones que sobre su contenido pueda realizar la Comisión de Seguimiento de este último.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

El presente Acuerdo se aplicará a los componentes de SAMUR-Protección Civil, incluido el personal directivo.

Artículo 3.- Vigencia del Acuerdo y entrada en vigor.

1. La vigencia del presente Acuerdo será hasta el 31 de diciembre de 2026 pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa en plazo, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo



cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en cualquier momento durante el periodo de prórroga.

2. Denunciado este Acuerdo y hasta tanto se logre un acuerdo expreso sobre otro nuevo, permanecerá vigente su contenido en su totalidad.
3. El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2023.
4. La posible adhesión posterior al acuerdo por parte de cualquier organización sindical solo podrá llevarse a cabo con el consenso de todas las Organizaciones firmantes y la Administración.

Artículo 4.- Cláusula de paz social.

Durante la vigencia de este Acuerdo ambas partes se comprometen al mantenimiento de la paz social, con renuncia expresa a la realización de movilizaciones o actuaciones de presión que puedan alterar la imagen y el normal desempeño de la labor de emergencias de SAMUR-Protección Civil.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 5.- Comisión de Seguimiento.

1. Constitución.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario (COMISE), al objeto de la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este Acuerdo, en un plazo máximo de un mes desde su entrada en vigor.

En dicha sesión se determinará el número de miembros que formarán parte de esta Comisión.

2. Composición.

- a) Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Desarrollo, integrada por las partes firmantes, que asumirá funciones de vigilancia, de desarrollo y cumplimiento de los compromisos contenidos en el mismo. Esta Comisión estará conformada por un



máximo de dos titulares por cada uno de los sindicatos firmantes del presente acuerdo en representación de la parte social y un número igual al resultante de esta suma por parte de la corporación.

- b) La Dirección General de Emergencias y Protección Civil facilitará los locales donde tengan lugar las sesiones que se celebren.

3. Competencias.

Corresponden a la Comisión las siguientes competencias:

- a) Interpretar la totalidad del articulado y disposiciones del presente Acuerdo cuya competencia en materia de interpretación no recaiga en el ámbito competencial de la COMISE del Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes vigente para el conjunto del personal del Ayuntamiento. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes. La administración designará entre sus miembros a la Secretaría de la misma.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Los incumplimientos del presente Acuerdo constatados por la COMISE, serán trasladados al órgano superior o directivo correspondiente a fin de que se adopten las medidas que garanticen su correcto cumplimiento.
- c) Estudiar aquellas cuestiones que de forma expresa le encomiende la Mesa Sectorial del SAMUR-Protección Civil, para su posterior debate y aprobación por ésta.
- d) Proponer a la Mesa Sectorial los acuerdos que, en su caso, se haga preciso incorporar a este Acuerdo, en su desarrollo.
- e) Recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Secretaría de la misma. Las partes estarán obligadas a plantear los puntos a tratar en el Orden del día, remitiendo en paralelo cuanta información resulte necesaria a los integrantes de la COMISE para formarse criterio respecto de cada asunto planteado.
- f) Ser informada trimestralmente de los mínimos operativos establecidos, así como de las causas que, en su caso, motiven su incumplimiento.



- g) La Comisión conocerá de las solicitudes de cualquier tipo que los miembros de cualquiera de las categorías de SAMUR-Protección Civil que, a título individual, le hagan llegar. Estas cuestiones serán trasladadas, por conducto de la Secretaría, a las Organizaciones Sindicales con presencia en la misma. Sólo si la propia Administración o alguna de dichas Organizaciones Sindicales, tras el análisis individualizado pertinente, las asume como propias, serán incluidas en el Orden del Día y, en este caso, figurarán en el mismo a propuesta de la parte que asuma su defensa.

Denunciado este Acuerdo y hasta tanto sea sustituido por otro, la COMISE continuará ejerciendo las funciones indicadas.

4. Régimen de funcionamiento.

- a) La COMISE se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, siendo la fecha de celebración el último miércoles del mes a que corresponda. Si por cualquier causa no pudiera celebrarse ese día, tendrá lugar el primer día hábil siguiente a aquel en el que debió celebrarse.
- b) La COMISE se reunirá con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las Organizaciones Sindicales presentes en la misma o se convoque por la Administración, argumentando la parte que solicite la sesión extraordinaria las circunstancias que justifiquen su celebración.

5. Régimen de acuerdos.

- a) El régimen de adopción de acuerdos será el mismo que el establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, para la adopción de acuerdos por las mesas de negociación.
- b) Los acuerdos de la COMISE son de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes y pasarán a integrarse como Anexos al presente Acuerdo, con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda. Dichos acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad a través de AYRE.
- c) Sin perjuicio de lo anterior, en el seno de la COMISE se podrán alcanzar pactos entre la Administración y la representación sindical que, sin tener la naturaleza de acuerdo,



permitan establecer criterios de interpretación para la administración ordinaria de las disposiciones del presente Acuerdo.

- d) Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos adoptados por la COMISE excediéndose de su competencia.
- e) Los acuerdos adoptados por la COMISE serán eficaces desde la fecha de su aprobación o, en su caso, desde la vigencia establecida en los mismos.

CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6.- Jornada anual del Personal del SAMUR-Protección Civil.

A) JORNADA ANUAL.

La jornada actual, de 35 horas de promedio semanal, es de 1.505 horas anuales, que se prestará conforme a la distribución de cada uno de los horarios existentes en el Servicio, entendiendo como tales los de 24 horas, 17 horas de mañana/tarde, 8 horas de mañana, 8 horas de tarde y 8 horas de noche. La jornada, una vez descontadas de esta jornada los correspondientes periodos de formación obligatoria tasada en 32 horas anuales, podrá ser básica o ampliada.

B) JORNADA ANUAL DEL PERSONAL OPERATIVO.

En aplicación del artículo 11.9 del Acuerdo Convenio General, se deducirán un total de 56 horas correspondientes a la no reducción diaria durante la Semana de San Isidro y el periodo estival.

Así mismo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 15 Cuarto, l) penúltimo párrafo, del mismo texto convencional se deducirán un total de 14 horas, con independencia de la posibilidad del disfrute del resto de permisos retribuidos establecidos en el referido artículo.

Por tanto, la jornada presencial del personal operativo SAMUR-Protección Civil, aplicadas las deducciones anteriormente detalladas, será la siguiente:



Jornada base Ayuntamiento de Madrid:	1.505 horas
Deducción artículo 11.9 Acuerdo/Convenio:	56 horas
Deducción artículo 15 Cuarto I) Acuerdo Convenio:	14 horas
Jornada anual especial SAMUR- Protección Civil:	1.435 horas

C) JORNADA ANUAL ESPECIAL DEL PERSONAL OPERATIVO.

La jornada anual especial de los componentes de SAMUR-Protección Civil que prestan servicios en el Servicio de Emergencia Extrahospitalaria SAMUR-Protección Civil es de 1.435 horas anuales. De esta jornada 32 horas estarán destinadas a jornadas de formación.

La jornada anual especial del Servicio de Emergencia Extrahospitalaria SAMUR-Protección Civil, podrá ser básica o ampliada:

C1) Jornada anual especial básica, con los siguientes turnos:

- Turno de 24 horas, con dos cambios de relevo para el operativo asistencial para asegurar la cobertura del servicio y un cambio de relevo para la central de comunicaciones, con una cadencia de 1/5 todo el año (1403 horas al año, una vez descontada la formación).
- Turno de 17 horas mañana/tarde, y una cadencia de 1/3 todo el año (1403 horas al año, una vez descontada la formación).
- Turno de 8 horas (1403 horas al año, una vez descontada la formación).

Se mantienen los cambios de relevo ya existentes a la entrada en vigor del presente Acuerdo. Cualquier variación o modificación deberá ser efectuada por la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo.

C2) Jornada anual especial ampliada, resultante de:

- En el turno de 24 horas, adicionar 8 jornadas completas de 24 horas cada una a la jornada básica (1.595 horas al año).
- En el turno de 17 horas mañana/tarde, adicionar 11 jornadas completas de 17 horas cada una a la jornada básica (1.590 horas al año).



- En el turno de 8 horas, adicionar 24 jornadas completas de 8 horas de duración (192 horas) a la jornada básica (1595 horas al año).

Las jornadas ampliadas serán de elección voluntaria por el trabajador. La adhesión a cualquiera de estas jornadas vinculará al trabajador por un período de dos años. Transcurrido dicho plazo, podrá causar baja de la jornada ampliada de manera voluntaria con la previa manifestación expresa del trabajador. No obstante, anualmente podrán estudiarse por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo aquellos supuestos excepcionales y sobrevenidos que pudieran justificar la aceptación del cambio de jornada.

D) JORNADA ANUAL DEL PERSONAL DIRECTIVO.

La jornada base anual es la prevista en el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos, y definida en el apartado A) del presente artículo.

E) JORNADA AMPLIADA DEL PERSONAL DIRECTIVO.

Todos los directivos de SAMUR-Protección Civil tendrán una jornada ampliada que se distribuirá en jornadas de gestión y/o prestación de servicio que, con carácter general, será en horario de tarde.

Por ello, los directivos con jornadas ampliadas de gestión realizarán dentro de su jornada habitual la siguiente:

E1) DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA DE GESTIÓN DE PERSONAL DIRECTIVO (Niveles 30, 29 y 28), con forma de provisión libre designación, realizarán:

- Guardias localizables semanales, de forma rotatoria con los otros directivos de guardia, durante la cual no se exigirá la presencia física de los mismos, sino que deberán estar localizables en un radio de acción que les permita su presencia física en la ciudad de Madrid en un tiempo máximo de 30 minutos desde la recepción de la llamada. A efectos de cómputo horario, las horas localizadas se computarán como



un 25% del tiempo real de localización. En caso de tenerse que personar durante la guardia localizada el horario de activación computará al 100%.

- Guardias presenciales de 24 horas los sábados, de forma rotatoria con los otros directivos de guardia.
- Durante la semana en la que están localizables no realizarán ninguna guardia presencial.
- Mantendrán una disponibilidad de presencia en caso de necesidad. Esta disponibilidad conlleva la cobertura de las ausencias de otros directivos, así como la cobertura de las tardes en función de las necesidades del servicio.

Es el **máximo responsable** del Servicio durante su periodo de guardia semanal.

Es el responsable de la propuesta de activación, en caso necesario, del Plan de Emergencia Municipal del Ayuntamiento de Madrid (PEMAM), que realizará al informar del suceso al Director General de Emergencias y Protección Civil.

Entre sus funciones están:

- o Informar al Director General de Emergencias y Protección Civil y al Subdirector/a General de SAMUR-Protección Civil de aquellos incidentes relevantes.
- o Constituirse en los garantes de los procedimientos del Servicio durante su periodo de guardia semanal.
- o La intervención, directa y personal, en las relaciones externas del Servicio con prensa y demás medios.
- o Hacer acto de presencia en el lugar requerido por el Supervisor de Guardia, y siempre que la complejidad de la situación requiera la intervención del cincuenta por ciento de los recursos operativos en su turno de guardia.
- o Hacer acto de presencia en las asistencias a autoridades y personalidades de relevancia.
- o La representación de la Jefatura del Servicio, en caso de que se produzca lesión grave de algún miembro de SAMUR-Protección Civil.



- o La representación de la Jefatura del Servicio en caso de lesiones graves provocadas a terceros en el curso de intervenciones del SAMUR-Protección Civil.
- o Autorizar cualquier acción o comunicación, no programada, relativa al Servicio y solicitada por entidades o instituciones públicas o privadas.
- o Cumplimentar cuantos informes sean solicitados por los responsables superiores relacionados con la Guardia.
- o Asumir las funciones de Supervisor de forma presencial.
- o Asumir la guardia como directivo en las semanas asignadas en calendario.
- o La emisión de un informe con las incidencias durante su periodo de guardia que deberá presentar al Subdirector/a General.
- o Cumplir con la Política de Calidad y Ambiental del Servicio comunicando al responsable inmediato aquellas desviaciones del estándar o procedimiento correspondiente que afecten a su actividad.
- o Segregar adecuadamente los residuos asociados a su puesto de trabajo y llevar a cabo buenas prácticas ambientales, de acuerdo con la Política de Calidad y Ambiental del Servicio.

La forma de provisión de libre designación está justificada por la dificultad de las funciones que tienen atribuidas, así como la especial responsabilidad que concurren en los puestos y la plena disponibilidad y dedicación que requieren.

E2) DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA DE GESTIÓN DE SUPERVISOR (N27 y N26), con forma de provisión libre designación, realizarán:

- Guardias presenciales de 24 horas, excepto los sábados, de forma rotatoria con los otros supervisores de guardia.
- Mantendrán una disponibilidad de presencia en caso de necesidad. Esta disponibilidad conlleva la cobertura de las ausencias de otros directivos, así como la cobertura de las tardes en función de las necesidades del servicio.



Supervisor de Guardia.

Funciones: Bajo la supervisión funcional del Directivo de Guardia:

- o Garantizar el cumplimiento de los procedimientos del Servicio, a través de los diferentes responsables.
- o El conocimiento de todas las actividades, partes, incidencias y comunicados del Servicio durante el período de guardia.
- o Control de los aspectos operativos de las intervenciones, siendo el responsable de los mismos. Apoyo al Jefe de Guardia en la solución de incidencias durante los relevos.
- o Asistir a las reuniones operativas necesarias derivadas de la guardia (GIMU, inicio de la guardia, preventivos...).
- o Hacer acto de presencia en el lugar, a requerimiento del jefe de División de Guardia, y siempre que la complejidad de la situación lo requiera.
- o La intervención, directa y personal, en las relaciones externas del Servicio con otros servicios de emergencia sanitaria, bomberos y seguridad.
- o La representación de la Jefatura del Servicio, haciendo acto de presencia siempre que se produzca lesión de algún miembro de SAMUR-Protección Civil.
- o El apoyo logístico al operativo.
- o La gestión y supervisión presencial de determinados procedimientos operativos especiales tales como: Código 9, intoxicación alimentaria, riesgo NRBQ, IMV, procedimiento de seguridad con RENFE, códigos 7, agresión sexual y huelga de hambre. El seguimiento o supervisión, de forma no presencial, de las asistencias en caso de violencia a niños, niñas y adolescentes, mayores y en casos de violencia sexual.
- o La emisión de un informe con las incidencias o aspectos relevantes de la guardia, que deberá presentar al Directivo de Guardia que esté de semana.



- o Informar al Directivo de Guardia mediante SMS de las asistencias que precisen preaviso, así como, verbalmente, de las actuaciones que supongan una complejidad extraordinaria y con trascendencia interinstitucional.
- o Activar al Directivo de Guardia en aquellos supuestos que estén recogidas en sus funciones y responsabilidades.
- o Responsabilizarse del correcto desarrollo de los servicios preventivos que estén programados durante su turno de guardia, o bien del desarrollo del preventivo específico para el que ha sido designado incorporando los datos más relevantes del evento al informe de supervisor de guardia de ese día.
- o La colaboración en los proyectos de investigación y docencia aprobados por los órganos competentes del Servicio.
- o Presentarse en el Servicio voluntariamente o a requerimiento, ante situaciones de riesgo y/o catástrofe, fuera de su jornada laboral.
- o Cumplir con la Política de Calidad y Ambiental del Servicio comunicando al responsable inmediato aquellas desviaciones del estándar o procedimiento correspondiente que afecten a su actividad.
- o Segregar adecuadamente los residuos asociados a su puesto de trabajo y llevar a cabo buenas prácticas ambientales, de acuerdo con la Política de Calidad y Ambiental del Servicio.

La forma de provisión de libre designación está justificada por la dificultad de las funciones que tienen atribuidas, así como la especial responsabilidad que concurren en los puestos y la plena disponibilidad y dedicación que requieren.

E3) DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA EN HORARIO DE TARDE, Jefes de Unidad (N26), con forma de provisión concurso específico, realizarán:

- Cuatro horas semanales en horario de tarde y/o fines de semana.
- Mantendrán una disponibilidad de presencia en caso de necesidad.

Con el fin de cubrir las posibles ausencias o bajas en la realización de los servicios determinados en cuadrante, se establece un turno rotatorio que permita corregir las posibles ausencias y prestar convenientemente el servicio.



F) APLICACIÓN DEL COEFICIENTE REDUCTOR POR NOCTURNIDAD.

A la jornada anual especial del personal del Servicio de Emergencia Extrahospitalarias SAMUR-Protección Civil se le aplicará un coeficiente corrector de nocturnidad de 1,283 como medida de protección equivalente del trabajo nocturno aplicable, dadas las características de la jornada de guardia y el porcentaje de la misma que se realiza en jornada horas en el Ayuntamiento de Madrid, en virtud de la normativa europea constituida por la directiva 2003/88CE, de 4 de noviembre, en particular sus artículos 8, 17. 2 y 3 y concordantes.

El coeficiente reductor señalado en el párrafo anterior no se aplica a las horas nocturnas correspondientes a las jornadas adicionales en la jornada ampliada, dado que, por su naturaleza de adhesión voluntaria, dicho coeficiente se entiende implícitamente comprendido en el precio de la hora convenido.

La franja horaria que se considera jornada nocturna será la establecida en Acuerdo Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

En aplicación de dicho coeficiente, la jornada a realizar por los distintos turnos será la recogida en las siguientes tablas incorporadas al presente acuerdo.

F1) PERSONAL OPERATIVO

JORNADA 24 HORAS	
Coeficiente	1,283
Guardias	53
Horas jornada	24
Horas presenciales	1.272,00
Horas diurnas guardias	795
Horas nocturnas guardias aplicando coeficiente	611,99
Formación reglada	32
Exceso horario	3,99
TOTAL	1.438,99
Horas Jornadas ampliadas	192
TOTAL	1.630,99



JORNADA 17 HORAS M/T	
7 a 24 horas	
Coeficiente	1,283
Guardias	80
Horas jornada	17
Horas presenciales	1.360
Horas diurnas guardias	1.200
Horas nocturnas guardias aplicando coeficiente	205,28
Formación reglada	32
Exceso horario	2,28
TOTAL	1.437,28
Horas Jornadas ampliadas	187
TOTAL	1.624,28
JORNADA 8 HORAS Mañana	
7 a 15 horas	
Coeficiente	1,283
Guardias	175
Horas jornada	8
Horas presenciales	1.400
Horas diurnas guardias	1.400
Horas nocturnas guardias aplicando coeficiente	0
Formación reglada	32



JORNADA 8 HORAS Mañana	
7 a 15 horas	
Horas de defecto	3
TOTAL	1.432
Jornadas ampliadas	192
TOTAL	1.624

JORNADA 8 HORAS Tarde	
15 a 23 horas	
Coeficiente	1,283
Guardias	169
Horas jornada	8
Horas presenciales	1.435
Horas diurnas guardias	1.183
Horas nocturnas guardias aplicando coeficiente	216,83
Formación reglada	32
Horas que se debe al servicio	3,17
TOTAL	1.431,83
Horas Jornadas ampliadas	192
TOTAL	1.623,83

JORNADA 8 HORAS Noche	
23 a 7 horas	
Coeficiente	1,283
Guardias	137
Horas jornada	8



JORNADA 8 HORAS Noche	
23 a 7 horas	
Horas presenciales	1.128
Horas diurnas guardias	0
Horas nocturnas guardias aplicando coeficiente	1.406,17
Formación reglada	32
Horas de exceso	3,17
TOTAL	1.438,17
Jornadas ampliadas	192
TOTAL	1.630,17

F2) PERSONAL DIRECTIVO

JORNADA DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA OBLIGATORIA DE GUARDIA DE DIRECTIVO 8 HORAS MAÑANA DE 07:00 H A 15:00 H (N30, N29 y N28)	
Coeficiente reductor de nocturnidad	1,283
Horas jornada guardia obligatoria	490
Jornadas de guardia	20
Horas diurnas de guardia	300
Horas Nocturnas de guardia aplicando el coeficiente reductor	230,94
Número de jornadas de gestión	109
Horas jornada	8
Horas efectivas	1403
Horas presenciales	1.332,06
Formación obligatoria	32
TOTAL	1.435
Horas jornada ampliada de gestión obligatoria (mañana y tarde)	490
Número jornadas ampliadas de gestión	61,25



JORNADA DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA OBLIGATORIA DE GUARDIA DE DIRECTIVO 8 HORAS MAÑANA DE 07:00 H A 15:00 H (N30, N29 y N28)	
Total jornadas de trabajo	190
TOTAL JORNADA	1.925

JORNADA DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA OBLIGATORIA DE GUARDIA DE SUPERVISOR 8 HORAS MAÑANA DE 07:00 H A 15:00 H (N27 y N26)	
Coeficiente reductor de nocturnidad	1,283
Horas presenciales jornada guardia obligatoria	577
Jornadas de guardia	24
Horas diurnas de guardia	360
Horas Nocturnas de guardia aplicando el coeficiente reductor	277,13
Número de jornadas de gestión	95,73
Horas de guardia con coeficiente	637,13
Horas jornada gestión	8
Horas de gestión	765,87
Horas efectivas	1.403
Horas presenciales	1.403
Formación obligatoria	32
TOTAL	1.435
Horas jornada ampliada de gestión obligatoria (mañana y tarde)	577
Número jornadas ampliadas de gestión	72
Total, jornadas de trabajo	167,73
TOTAL JORNADA	2.012



JORNADA DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA OBLIGATORIA EN HORARIO DE TARDE 8 HORAS MAÑANA DE 07:00 H A 15:00 H (N27 y N26)	
Coeficiente reductor de nocturnidad	1,283
Jornadas de trabajo	175
Horas jornada	8
Horas efectivas	1.400
Formación obligatoria	32
TOTAL	1.432
Horas Jornada ampliada obligatoria	192
TOTAL JORNADA	1.624

G) CALENDARIZACIÓN DE LAS JORNADAS PRESENCIALES.

La jornada resultante de unir la jornada básica a la jornada ampliada se calendarizará de modo normal y el exceso de jornadas que se produzca una vez completada la rueda anual (descontando el periodo veraniego y otras incidencias) se distribuirá equitativamente a lo largo del año según necesidades del servicio, conforme a los siguientes criterios:

- Se respetará la libranza de al menos dos fines de semana (sábado y domingo) al mes.
- Se respetará el disfrute de al menos nueve de los catorce festivos anuales.
- Se considerará festiva la jornada cuando la guardia comience en día festivo.
- Durante el periodo de verano se podrá calendarizar como máximo cuatro jornadas para el caso de jornadas de 24 horas, seis en el caso de jornadas de 17 horas, repartidas



equitativamente entre los dos meses de aplicación y respetando la cadencia de un periodo de descanso entre la calendarización de estas jornadas de exceso.

- En este último supuesto, el trabajador en turno de 17 horas podrá optar por que se le calendarice dos de estas jornadas máxima en verano fuera de dicho periodo, una por semestre, en cuyo caso no se le aplicará para las mismas el límite contenido en el primer punto (fin de semana). Para ello se dispondrá de un plazo durante el mes de febrero para que el trabajador pueda solicitar este cambio.
- El exceso de jornadas resultante de completar la rueda anual, no se asignarán los días 24, 25, 31 de diciembre del año en curso ni los días 1, 5 y 6 del año siguiente, permitiéndose solamente una única jornada en estos días para cubrir los mínimos establecidos para aquellos trabajadores que en su cuadrante no tengan turno de trabajo ninguno de los seis días señalados.
- El exceso o defecto horario que se pueda generar en la aplicación de la jornada anual se reflejará informáticamente para que el/la trabajador/a lo pueda visualizar y conocer al final del trimestre de cada año.
- Las horas de libranza acumuladas por días de libre disposición que no completan una guardia de libranza, se computan como exceso horario con la condición de no caducables, dada la imposibilidad de concesión de la libranza.
- El exceso horario por retraso en el relevo se computa como una hora si se sobrepasan los 20 minutos de retraso.
- Con el fin de garantizar la salud y seguridad del personal, tras cada jornada de guardia de 24 horas, se incluirá la libranza del día completo posterior a la guardia.

H) ACTIVIDADES REALIZADAS FUERA DEL HORARIO LABORAL QUE PUEDAN COMPENSAR HORAS DE GUARDIAS.

1.- El Servicio podrá compensar hasta un máximo de 24 horas, la jornada anual a aquellos trabajadores que realicen actividades compensables reflejadas en el presente artículo, por tanto, las compensaciones que se definen en cada apartado se darán hasta llegar al máximo establecido, nunca se podrá exceder este.



2. Las actividades compensables por este concepto son:

- a) Asistencia a Formación Complementaria impartida por el Servicio. Se podrá compensar hasta un 100% del tiempo de la duración de la formación.
- b) Reuniones de grupos de trabajo. Se podrá compensar hasta el número de horas que el trabajador desarrolle en la reunión:
 - I Comisiones de investigación y publicaciones.
 - II Coordinación de procedimientos.
 - III Comité de Seguridad Clínica.
 - IV Comisión de Farmacia.
 - V Código de conducta.
 - VI Comisión de diseño de vehículos.
 - VII Otras a desarrollar.
- c) Ponencias en sesiones clínicas y otras representaciones del Servicio. Se podrá compensar cada ponencia hasta cuatro o más horas en función del tiempo de preparación que precise.
- d) Colaboración en las Jornadas de Catástrofes anuales, se podrá compensar hasta el número de horas que cada trabajador invierta.
- e) Compensación por objetivo conseguido en investigación. Se podrá compensar, en función del tipo de trabajo (comunicación a congreso, publicación en revista científica, libros, etc.), hasta el valor en horas que considere la Comisión de investigación preciso para su desarrollo.
- f) En el caso de publicación en una revista de impacto, se podrá compensar hasta 17 horas el trabajo realizado en el área de Investigación.
- g) La comunicación aceptada como oral o póster defendido a un Congreso del ámbito de la emergencia se podrá compensar hasta 8 horas el trabajo realizado en el área de Investigación.
- h) Asistencia a simulacros considerados de interés por la Organización. Se podrá compensar hasta el número de horas invertido en el mismo.



- i) Participación como tutores en labores de coaching, mentoring y grupos focales. Se podrá compensar hasta el número de horas empleadas en cada actividad por el tutor.
- j) Colaboración como Guía en las visitas externas del Servicio. Se podrá compensar hasta el tiempo empleado en la visita. En el mismo sentido Se podrá compensar a criterio del Servicio la colaboración en el Plan de Acogida de nuevos miembros.
- k) Compensación por colaborar con Protección Civil en programas de formación a la ciudadanía (Alertante y Primer Respondiente). Se podrá compensar hasta el número de horas invertido en el mismo.
- l) Participación en Proyectos con financiamiento europeo. Se podrá compensar hasta las horas efectivas trabajadas en el proyecto.
- m) Otras a desarrollar.

3.- De cara a impulsar las actividades de especial interés para el servicio realizadas por los trabajadores de este, se ampliará las horas compensables anteriores hasta un máximo de 24 horas más, exclusivamente por las siguientes actividades:

- a) Reuniones de grupos de trabajo y comisiones consideradas de especial interés por la Organización, para el desarrollo de proyectos del servicio
- b) Compensación por realización de trabajos de investigación en los casos siguientes:
 - I Publicación en una revista indexada.
 - II Comunicaciones aceptadas como orales en congresos de ámbito nacional o internacional.
- c) Asistencia a simulacros y congresos considerados de especial interés por la Organización. Se podrá compensar hasta el número de horas invertido en el mismo.
- d) Colaboración en el desarrollo del mecanismo europeo de protección Civil.
- e) Participación en Proyectos Europeos. Se compensarán únicamente las horas efectivas trabajadas en el proyecto.



I) DISPOSICIONES COMUNES A TODAS LAS JORNADAS.

Estas jornadas se asignarán de forma definitiva en el cuadrante anual, pudiendo ser diferenciadas claramente por el trabajador, de las que se realizan en la actualidad.

El disfrute de las horas del apartado H) no estarán sujetas a caducidad, teniendo la misma consideración que el exceso de jornada.

J) SOLAPES.

Con el fin de transferir la información de la guardia y las novedades del Servicio en el relevo de la guardia en las áreas operativas que por sus peculiares características requieran solape, éste se fijará en 24 horas anuales (25 minutos/guardia en los turnos de 24 horas) en todos los casos. Los directivos tendrán igualmente un solape de 25 minutos/guardia presencial realizada.

Los puestos que tienen definidos estos solapes los seguirán teniendo y los cambios que se pudieran dar en estos o las nuevas incorporaciones a los solapes se definirán en la COMISE.

K) DESCANSOS DURANTE LA JORNADA.

Se adoptarán las medidas necesarias para permitir, en la medida que las necesidades del servicio lo permitan, un descanso durante la jornada laboral en los términos establecidos en el vigente Acuerdo sobre Condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos.

Los descansos del personal se realizarán en función del tipo de jornada que realicen y de las peculiaridades del servicio que prestan.

La duración del descanso será de una hora para el personal con jornadas de 8, 2 horas para el personal con jornadas de 17 horas y 3 horas para el personal con jornadas de 24 h.

Artículo 7.- Cambios de turnos.

En el Servicio de SAMUR-Protección Civil la jornada de trabajo diaria se articula en turnos de 8, 17 y 24 horas de duración de cada uno de ellos.



Previa autorización de la Subdirección General del Servicio se podrán conceder cambios al personal del operativo y central de comunicaciones, con una periodicidad mínima anual, de los turnos de 17 horas a 24 horas y viceversa, así como de la central de comunicaciones al operativo (turnos de 17 o 24 horas) y viceversa. En estas mismas condiciones, también podrá solicitar estos cambios el personal con turno de 8 horas.

Dichas solicitudes de cambios se podrán materializar en función de las posibilidades del Servicio, una vez concedidas, tras la tramitación de la correspondiente modificación de RPT, siempre que haya una variación del complemento específico.

El procedimiento para la autorización de los cambios de turno anteriormente definidos será:

- Se habilitará al menos una convocatoria anual para la recepción de las solicitudes de cambios de turnos.
- Finalizado dicho plazo se procederá a estudiar su viabilidad, atendiendo a garantizar los mínimos establecidos en cada turno, a criterio de la Dirección del Servicio, y a tramitar los cambios aceptados por su viabilidad atendiendo a los siguientes criterios de prelación:
 - o Funcionario de carrera respecto a funcionario interino.
 - o Antigüedad en el turno en la categoría profesional.
 - o Antigüedad en el SAMUR-Protección Civil.
 - o Antigüedad en el Ayuntamiento de Madrid.
 - o Antigüedad en cualquier otra Administración.

Los cambios de turno tendrán efectos desde la fecha de aprobación de la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo, caso de ser necesaria por variar los subconceptos de nocturnidad y/o festividad.

Dichos cambios serán comunicados a los sindicatos presentes en la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo que, asimismo, conocerá de los posibles conflictos que pudieran suscitarse en esta materia.

Excepcionalmente, por causas sobrevenidas o extraordinarias, se podrán realizar, debidamente motivados, cambios de turno por parte de la Dirección del Servicio.



Artículo 8.- Reconocimiento médico y asistencia a juicios relacionados con el servicio fuera de la jornada de trabajo.

El reconocimiento médico anual de los trabajadores del SAMUR, se realizará preferentemente fuera de la jornada, teniendo derecho a una compensación económica equivalente a 5 horas extraordinarias de las previstas en el apartado siguiente.

Con carácter excepcional se realizarán también reconocimientos médicos después de incidentes que puedan suponer riesgo para la salud del trabajador, de conformidad con los procedimientos y protocolos del servicio, así como todos aquellos que tengan el carácter de obligatorio, por ser requeridos por el Ayuntamiento de Madrid, excepto los exigidos para procesos selectivos.

Asimismo, por la asistencia a juicios relacionados con el Servicio, en el tiempo libre, se abonarán como horas extraordinarias la duración de la asistencia al juicio, con un mínimo de cuatro horas extraordinarias.

Artículo 9.- Vacaciones y régimen de disfrute de permisos retribuidos para los trabajadores del SAMUR.

Habida cuenta del carácter especial de los servicios a prestar por el personal de SAMUR-Protección Civil se establece que los 22 días hábiles de las vacaciones anuales se podrán disfrutar en un mes natural o en dos quincenas naturales como máximo.

El trabajador, voluntariamente, podrá disfrutar una o las dos quincenas naturales de sus vacaciones fuera del periodo estival, siempre que no se rebase un 10% de la plantilla en cada mes y turno y, en cualquier caso, su concesión queda condicionada a que las necesidades del servicio lo permitan.

La concesión de permisos retribuidos de los previstos en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos tendrán la siguiente regulación en SAMUR-Protección Civil:

- Conforme a lo establecido en el artículo 15 Segundo del Acuerdo Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022, el disfrute de los



permisos establecidos en días hábiles, en jornadas y/o horarios especiales se concederán en computo de horas y no en días.

- Como excepción al régimen expuesto, el permiso para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud relacionadas con estudios oficiales convocados por organismos públicos, pruebas selectivas de acceso o promoción en el ámbito del empleo público, se realizará el día de su celebración, considerándose el mismo el comprendido entre las 0 y las 24 horas del día de la prueba.
- La compensación por la prestación de servicio en sábado santo y 24 y 31 diciembre se realizará de la siguiente manera:
 - o -La prestación de servicio en Sábado Santo se compensará con 8 horas.
 - o -La prestación de servicio los días 24 y 31 de diciembre se compensará con tiempo igual al prestado, en las guardias de esos días.

Para ambos supuestos la compensación pasará a formar parte del exceso horario.

El comienzo del disfrute del permiso será a partir del primer día natural siguiente al del hecho causante. En caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día natural siguiente.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 10.- Personal operativo.

10.1.- INCREMENTO DEL NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO DE LOS PUESTOS DE JEFE DE EQUIPO.

Con el fin de adecuar y escalonar el nivel de complemento de destino de los puestos de Jefe de Equipo, que en la actualidad es el mismo que el nivel del complemento de destino de los puestos de Técnico Auxiliar de Transporte Sanitario, se incrementa el nivel de estos puestos de trabajo del nivel 18 actual al nivel 19 de complemento de destino. A dichos efectos se incorporan los importes mensuales con el incremento del 1,5%, que se suma al incremento



del 2% aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobado por Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre:

PUESTO	GRUPO	PUESTOS	C DESTINO	
			NIVEL 18	NIVEL 19
JEFE/A EQUIPO	C1	69	447,45	472,90

10.2.- INCREMENTO DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO AL PERSONAL OPERATIVO INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO CONVENIO.

En los últimos años se ha producido un aumento considerable del número de activaciones, que ha llevado a la necesidad de desarrollar e implementar nuevas estrategias de gestión para mantener la eficacia que como Servicio se exige. Paralelamente, los tiempos de respuesta del servicio, una de las medidas de calidad de este, han ido disminuyendo. Las activaciones se han incrementado considerablemente los fines de semana, en especial las noches de los viernes y de los sábados. A lo anterior, hay que añadir factores que complican la actividad como mayor consumo de sustancias tóxicas y un mayor aumento de agresiones, incluidas por arma blanca.

Esto genera, una necesidad de especialización de los funcionarios en este tipo de patologías en escenarios inestables y hostiles para conseguir su resolución en condiciones de seguridad y garantizando la mejor de las asistencias sanitarias y también conlleva mayor carga de trabajo en fines de semana, festivos y periodos estivales que imposibilitan en muchas ocasiones poder disfrutar de los permisos reglamentarios y preceptivos a que tienen derecho según los acuerdos convenios y legislaciones laborales vigentes.

A lo anterior, hay que añadir la incorporación permanente de nuevas técnicas y dispositivos que obligan al personal a estar actualizado de forma constante y a incorporar habilidades y nuevos conocimientos que permitan implementar nuevas tecnologías. Igualmente se han adoptado nuevas medidas de autoprotección que exigen una mayor cualificación profesional de la requerida hasta ahora.



Por último, destacar la incorporación de nuevas funciones relativas a la patología socio-sanitaria de los pacientes como el caso de los procedimientos de actuación en violencia de género o pacientes especialmente vulnerables como los menores y los ancianos.

Por tanto, las nuevas demandas de la sociedad y las nuevas formas de trabajo requieren unas habilidades, conocimientos y una disponibilidad que no estaba contemplada en la cuantificación del complemento específico de los puestos adscritos a SAMUR-Protección Civil. Con el fin de adecuar las especiales circunstancias del trabajo realizado por el personal de SAMUR-Protección Civil se incrementan los importes actuales del complemento específico con excepción de la subclave del Plus de emergencia sanitario, al personal operativo incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, de acuerdo con las tablas que se recogen a continuación:

Para la valoración del incremento incluido en el Acuerdo, se ha tenido en cuenta el incremento adicional sobre 2021 del 1,5% que se suma al incremento del 2% aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobado por Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre:

10.2.1.- Complemento Específico Puro.

PUESTO	GRUPO	NIVEL	C. ESPECÍFICO ANUAL PURO ACTUAL	NUEVO C. ESPECÍFICO PURO ANUAL
JEFE/A DIVISIÓN AGS DV GUARDIA	A1	25	30.970,52	33.757,92
MEDICO/A DE EMERGENCIAS	A1	24	27.296,64	29.753,36
TÉCNICO/A SUPERIOR	A1	24	19.553,24	21.313,04
JEFE/A DIVISIÓN	A2	24	24.402,00	26.598,18
ENFERMERO/A DE EMERGENCIAS	A2	22	20.068,44	21.874,58
ENCARGADO/A	C1	20	19.039,58	20.753,18
JEFE/A EQUIPO	C1	18	18.071,90	19.698,42
TÉCNICO/A AUXILIAR TRANSPORTE SANITARIO	C1	18	14.286,16	15.571,92



PUESTO	GRUPO	NIVEL	C. ESPECÍFICO ANUAL PURO ACTUAL	NUEVO C. ESPECÍFICO PURO ANUAL
TATS - CONDUCTOR/A DE AMBULANCIA	C1C2	18	14.286,16	15.571,92
OFICIAL/A TRANSPORTE SANITARIO	C2	16	14.286,16	15.571,92

10.2.2.- Subclave del Complemento Específico de Festividad:

SUBCLAVE COMPLEMENTO ESPECÍFICO FESTIVIDAD	IMPORTE ACTUAL ANUAL	NUEVO IMPORTE ANUAL
JORNADA 24 HORAS	1.392,58	1.517,88
JORNADA 17 HORAS	1.952,72	2.128,42
JORNADA 8 HORAS	2.393,30	2.608,76

10.2.3.- Subclave del Complemento Específico de Nocturnidad:

SUBCLAVE COMPLEMENTO ESPECÍFICO NOCTURNIDAD	IMPORTE ACTUAL ANUAL	NUEVO IMPORTE ANUAL
JORNADA 24 HORAS	1.639,96	1.787,52
JORNADA 17 HORAS	716,24	780,64
JORNADA 8 HORAS Noche	1.884,68	2.054,36
JORNADA 8 HORAS Tarde	716,24	780,64

10.2.4.- Subclave del Complemento Específico de Jornada Ampliada:

PUESTO	GRUPO	JORNADA AMPLIADA ANUAL ACTUAL		NUEVA JORNADA AMPLIADA ANUAL	
		8 / 24 HORAS	17 HORAS	8 / 24 HORAS	17 HORAS
JEFE/A DIVISIÓN AGS DV GUARDIA	A1	8.591,52	8.367,80	9.364,74	9.120,86
MEDICO/A DE EMERGENCIAS	A1	7.951,72	7.744,66	8.667,40	8.441,72
TÉCNICO/A SUPERIOR	A1	7.951,72	7.744,66	8.667,40	8.441,72



PUESTO	GRUPO	JORNADA AMPLIADA ANUAL ACTUAL		NUEVA JORNADA AMPLIADA ANUAL	
		8 / 24 HORAS	17 HORAS	8 / 24 HORAS	17 HORAS
JEFE/A DIVISIÓN	A2	7.246,96	7.058,52	7.899,22	7.693,84
ENFERMERO/A DE EMERGENCIAS	A2	6.930,56	6.750,10	7.554,26	7.357,56
ENCARGADO/A	C1	6.456,52	6.288,52	7.037,52	6.854,54
JEFE/A EQUIPO	C1	5.769,40	5.619,04	6.288,52	6.124,72
TÉCNICO/A AUXILIAR TRANSPORTE SANITARIO	C1	5.082,28	4.949,98	5.539,52	5.395,46
TATS - CONDUCTOR/A DE AMBULANCIA	C1C2	5.082,28	4.949,98	5.539,52	5.395,46
OFICIAL/A TRANSPORTE SANITARIO	C2	5.082,28	4.949,98	5.539,52	5.395,46

Artículo 11.- Personal directivo.

11.1.- DIRECTIVOS CON GUARDIAS:

11.1.1.- Integración de 4 puestos de Directivos en puestos de Directivos con guardias (Adjunto/a Departamento de Guardia nivel 26):

Los siguientes 4 puestos de trabajo, de directivos con forma de provisión por concurso, todos con nivel 24 de complemento de destino, se convertirán en puestos de Adjunto/a Departamento de Guardia con forma de provisión libre designación, y complemento específico de 36.053,36 euros, sin perjuicio del incremento del complemento específico que se dispone en el apartado 11.1.2 siguiente.

N.º puesto	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN NUEVA		
	Denominación actual	Nivel actual	Complemento específico actual	Nueva denominación	Nuevo nivel	Nuevo complemento específico
30067164	Jefe/a División	24	22.749,58	Adjunto Departamento/a de Guardia	26	36.053,36
30066689	Adjunto/a Sección	24	25.029,20	Adjunto Departamento/a de Guardia	26	36.053,36



N.º puesto	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN NUEVA		
	Denominación actual	Nivel actual	Complemento específico actual	Nueva denominación	Nuevo nivel	Nuevo complemento específico
30066229	Adjunto/a Sección	24	44.872,24	Adjunto Departamento/a de Guardia	26	36.053,36
30067255	Jefe/a División	24	42.592,62	Adjunto Departamento/a de Guardia	26	36.053,36

11.1.2.- Incremento del Complemento Específico.

Al objeto de adecuar la dedicación y disponibilidad de los integrantes de los directivos de SAMUR-Protección Civil como consecuencia de su obligatoria adscripción a una jornada ampliada obligatoria con guardias presenciales, guardias localizables y/o prestación de servicio, con carácter general, en horario de tarde, se establecen los siguientes ajustes en la cuantía del complemento específico:

Por la realización de horas de guardia de supervisión, (490 horas los directivos con jornada ampliada de gestión de personal directivo de niveles 30, 29 y 27, y 444 horas los directivos con jornada ampliada de gestión de personal directivo de niveles 27 y 26), más el horario de tarde, se incrementará el complemento específico actual en las siguientes cuantías:

PUESTO	Importe anual de incremento
Directivo nivel 30	18.793,04
Directivo nivel 29 y nivel 28	17.047,66
Directivo nivel 27 y nivel 26	22.054,20

Los puestos actuales a los que van a realizar este tipo de jornada ampliada, y a los que se incrementará el complemento específico que se ha detallado en la tabla anterior son los siguientes:



A) DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA DE GUARDIA DE DIRECTIVO (n30, n29 y n28)

N.º puesto	Denominación	Complemento específico resultante
30065285	Subdirector General	66.620,82
30065311	Jefe/a Departamento	62.112,96
30067219	Jefe/a Departamento	62.112,96
30237889	Jefe/a Departamento	62.112,96
30253051	Jefe/a Departamento	62.112,96
30253053	Jefe/a Departamento	62.112,96

B) DIRECTIVOS CON JORNADA AMPLIADA DE GUARDIA DE SUPERVISOR (n27 y n26)

N.º puesto	Denominación	Complemento específico resultante
30065428	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30065775	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30066807	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30067132	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30067232	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30224825	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30228176	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30243014	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30252902	Adjunto/a Departamento de Guardia	58.107,56
30067164	Jefe/a División (pasa a Adjunto Departamento de Guardia, según punto 11.1.1 anterior)	58.107,56



N.º puesto	Denominación	Complemento específico resultante
30066689	Adjunto/a Sección (pasa a Adjunto Departamento de Guardia, según punto 11.1.1 anterior)	58.107,56
30066229	Adjunto/a Sección (pasa a Adjunto Departamento de Guardia, según punto 11.1.1 anterior)	58.107,56
30067255	Jefe/a División (pasa a Adjunto Departamento de Guardia, según punto 11.1.1 anterior)	58.107,56

11.2.- DIRECTIVOS SIN GUARDIAS.

11.2.1.- Integración de cuatro puestos en puestos de Directivos sin guardias (Jefes de Unidad Nivel 26):

Los siguientes cuatro puestos de trabajo, uno de directivo con forma de provisión por concurso y 2 Jefaturas de División, todos con nivel 24 de complemento de destino, y un Adjunto a Departamento con nivel 26 de complemento de destino, se convertirán en puestos de Jefe/a Unidad con forma de provisión concurso específico, y complemento específico de 36.053,50 euros, sin perjuicio del incremento del complemento específico que se dispone en el apartado 11.2.2 siguiente.

SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN NUEVA		
N.º puesto	Denominación actual	Nivel actual	Complemento específico actual	Nueva denominación	Nuevo nivel	Nuevo complemento específico
30216153	Jefe/a División	24	28.347,90	Jefe/a unidad	26	36.053,36



SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN NUEVA		
N.º puesto	Denominación actual	Nivel actual	Complemento específico actual	Nueva denominación	Nuevo nivel	Nuevo complemento específico
30067155	Jefe/a División	24	28.347,90	Jefe/a unidad	26	36.053,36
30066866	Jefe/a División	24	42.592,62	Jefe/a unidad	26	36.053,36
30253052	Adjunto/a Departamento	26	30.887,36	Jefe/a unidad	26	36.053,36

11.2.2.- Incremento del Complemento Específico.

Por la realización de 192 horas anuales de jornada de tarde se incrementará el complemento específico actual en la siguiente cuantía:

PUESTO	Importe anual de incremento
Jefe/a Unidad	8.691,20

Los puestos actuales que van a realizar este tipo de jornada ampliada, y a los que se incrementará el complemento específico que se ha detallado en la tabla anterior son los siguientes:

N.º puesto	Denominación	Complemento específico resultante
30216153	Jefe/a División (pasa a Jefe/a Unidad, según punto 11.2.1 anterior)	44.744,56



N.º puesto	Denominación	Complemento específico resultante
30067155	Jefe/a División (pasa a Jefe/a Unidad, según punto 11.2.1 anterior)	44.744,56
30066866	Jefe/a División (pasa a Jefe/a Unidad, según punto 11.2.1 anterior)	44.744,56
30253052	Adjunto/a Departamento (pasa a Jefe/a Unidad, según punto 11.2.1 anterior)	44.744,56

11.3.- CUESTIONES COMUNES:

A) Complemento Específico:

El importe del complemento específico asignado a cada puesto integra, en su caso, las guardias presenciales y localizadas realizadas, así como las horas a realizar en horario de tarde y retribuye y compensa todas y cada una de las condiciones y características del desempeño ordinario del puesto, así como su valoración general.

En consecuencia, se incluyen dentro del complemento específico los importes referidos a las guardias a realizar y a las guardias localizadas y horario de tarde que, hasta el presente acuerdo, vienen retribuyéndose a través de complementos de productividad por guardias y por disponibilidad. Asimismo, se entiende incluido en el importe del complemento específico la cobertura de las guardias derivadas de las ausencias de otros directivos, en cuyo caso, se verán minoradas proporcionalmente las horas de gestión.

B) Cambio de jornada:

Por necesidades del servicio, o circunstancias personales sobrevenidas que aconsejen la modificación del tipo de jornada que realiza el titular de un puesto de trabajo de directivo, de jornada ampliada con guardias a jornada ampliada con jornada de tarde, o viceversa, se podrán tramitar estos cambios de jornada, que tendrán efecto cuando sea modificada la



Relación de Puestos de Trabajo, modificación que incluirá la justificación del cambio de forma de provisión.

Artículo 12.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Cuando por necesidades del servicio, previamente autorizadas por la dirección, se requiera la prolongación de jornada operativa de carácter extraordinario o se requiera la realización de actuaciones operativas fuera de jornada y horarios habituales, se liquidará mensualmente una gratificación por servicios extraordinarios.

Con carácter general se retribuirá con una hora extraordinaria los retrasos de relevo de duración igual o superior a 20 minutos, e inferiores a los 60 minutos. A partir de la segunda hora o fracción, tendrán la consideración de horas extraordinarias completas.

El importe de las mismas es la cuantía asignada por cada grupo/subgrupo de adscripción en el año 2022 (con el incremento del 1,5%, que se suma al incremento del 2% aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobado por Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre) incrementado en un 5%, de acuerdo con el siguiente detalle:

Grupo	Importe	
	Horas Normales	Horas nocturnas o festivas
Grupo A1	33,33	46,87
Grupo A2	23,96	34,38
Grupo C1	20,83	29,17
Grupo C2	18,74	26,04

Artículo 13.- Guardias extraordinarias.

De forma excepcional, y ante la necesidad de dar cobertura a las necesidades del servicio, se podrá autorizar la realización de guardias extraordinarias. Estas guardias no estarán calendarizadas previamente y se ofertarán en función de las necesidades específicas que se fueran produciendo.



Se podrán ofertar paquetes de guardias que agrupen hasta tres guardias extraordinarias, con una duración mínima igual a los turnos definidos en el Capítulo III (24 horas, 17 horas y 8 horas), con el carácter de aceptación voluntaria por parte del trabajador. Este paquete, una vez aceptado voluntariamente por el trabajador, se calendarizará de acuerdo con las condiciones planteadas y en las jornadas ofertadas, informándose en la siguiente COMISE ordinaria de las jornadas ofertadas, dada la especial disponibilidad derivada de su asignación.

El valor de estas guardias extraordinarias será el siguiente:

SUBGRUPO	Total por guardia 24 horas	Total por guardia 17 horas	Total por guardia 8 horas
A1	994,44	704,31	331,44
A2	723,36	512,38	241,12
C1	620,16	439,28	206,72
C2	555,36	393,38	185,12

Artículo 14.- Productividad por permanencia en las Bases SAMUR.

La permanencia continua durante las jornadas superiores a 8 horas del personal operativo en las Bases de SAMUR-Protección Civil se ha consolidado como una de las características del modelo operativo del Servicio.

Las cuantías que se abonarán según la duración de la jornada, con el incremento del 1,5%, que se suma al incremento del 2% aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobado por Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, son los siguientes:

DURACIÓN DE LA JORNADA	IMPORTE
JORNADA 17 Y 24 HORAS	17,4
CENTRAL COMUNICACIONES SAMUR 24H	21,33



En el caso de retirada de guardia, se abonará la cantidad que corresponda de acuerdo con el cuadro anterior, siempre que se haya realizado una permanencia mínima de 12 horas.

Artículo 15.- Complemento de productividad por cambios de guardia incentivados.

La Administración, cuando razones del servicio lo demandasen, podrá proponer a aquellos funcionarios que hubieran optado por la jornada ampliada el cambio de cualquiera de las guardias que tuviese calendarizadas. En el supuesto de que ninguno de los funcionarios que hubiese optado por la jornada ampliada accediese al cambio se podrá proponer a aquellos que hubiesen optado por la jornada básica.

Las cuantías a percibir dependerán del cambio propuesto, distinguiéndose entre si este se produce desde o a laboral, festivo (incluido fin de semana), periodo vacacional (julio, agosto, setiembre), o Navidad (24, 25, 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero).

El trabajador que cambiase la jornada, en los términos previstos en el párrafo anterior tendrá derecho a percibir un complemento de productividad por cambio de guardia incentivado, con liquidación semestral, en las siguientes cuantías:

Se pagará semestralmente en base a las siguientes cantidades que incluyen el incremento adicional del 1,5%, que se suma al incremento del 2% aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobado por Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre:

CAMBIOS INCENTIVADOS	Cambios			Cambios a Verano/Navidad		
	Normal	Lab a Fest.	Fest a lab	Normal	Lab a Fest.	Fest a lab
A1	157,08	188,5	125,67	172,79	207,36	138,24
A2	134,64	161,57	107,72	148,11	177,73	118,49
C1/C2	112,21	134,64	89,77	123,42	148,11	98,74



Artículo 16.- Productividad por asistencia y objetivos del personal operativo y directivo.

SAMUR-Protección Civil es un servicio orientado a los resultados. Sus funciones, publicadas en la carta de servicios, son: asumir la responsabilidad de la asistencia sanitaria a las urgencias y emergencias, la organización y atención sanitaria de catástrofes y situaciones de calamidad pública ocurridas en la vía y locales públicos del ámbito municipal de Madrid y en aquellos casos excepcionales en que su presencia sea necesaria fuera del mismo. También se encuentra entre sus cometidos el organizar y planificar la cobertura preventiva y la respuesta sanitaria y de Protección Civil en eventos de riesgo previsible. Asimismo, es responsable de la impartición de cursos para la formación sanitaria a la ciudadanía en situaciones de emergencia, rescate, preventivos y catástrofe.

Su organización consiste en un Sistema Integrado de Gestión y su política se concreta en la calidad de su gestión, la sostenibilidad de su actividad y la calidad, eficacia y eficiencia de la atención sanitaria y de Protección Civil orientada al usuario.

Toda la organización de SAMUR-Protección Civil debe cumplir los requisitos que el sistema establece, en relación con el desempeño de las respectivas funciones de cada trabajador. Es por ello por lo que esta productividad refleja un sistema de indicadores orientados a mejorar de manera continua los resultados del servicio. El personal incluido en el ámbito subjetivo de este acuerdo percibirá una retribución por su grado de cumplimiento, definida en este acuerdo.

Este sistema incluye varios conceptos definidos a continuación:

16.1.- PRODUCTIVIDAD POR ASISTENCIA.

Con objeto de fomentar el cumplimiento de la jornada y atenuar el absentismo, se pagará una productividad específica asociada a la necesaria presencia del trabajador y, por tanto, al cumplimiento real de la jornada total establecida en cada caso.

A efectos del cómputo de los días efectivamente trabajados para el cobro del complemento de productividad por asistencia, se admitirán única y exclusivamente como ausencias justificadas las establecidas a continuación:

- Permisos por nacimiento y cuidado del menor



- Bajas derivadas de accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional producida en el desempeño de la labor del servicio SAMUR-Protección Civil.
- Igualmente se admitirán como ausencias justificadas a estos efectos:
 - Los permisos retribuidos por matrimonio del trabajador, por fallecimiento del cónyuge y familiares hasta segundo grado de consanguinidad y por enfermedad muy grave del cónyuge o familiares hasta primer grado de consanguinidad del trabajador.
 - Premio especial por antigüedad.
 - Bajas derivadas de intervención quirúrgica sobrevenida y urgente, las ausencias derivadas de la asistencia a tratamiento contra enfermedades que requieran el empleo de quimioterapia, radioterapia o tratamiento contra la hepatitis C, así como las bajas laborales por contingencia común por enfermedad que requieran el empleo de quimioterapia, radioterapia, tratamiento contra la hepatitis C o hemodiálisis.
 - Las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 - La asistencia a juicios derivados del servicio (por motivos profesionales).
 - La participación obligatoria en Mesas electorales, y las ausencias derivadas de ejercer el derecho al voto según normativa vigente en materia electoral.
 - La realización certificada del crédito horario sindical, según el Acuerdo de garantías sindicales en vigor.
 - El permiso por lactancia.
 - Las ausencias derivadas de violencia de género, previstas en el Estatuto del Empleado Público.
 - Las ausencias parciales producidas una vez comenzado el turno de trabajo, por causas sobrevenidas y de fuerza mayor contempladas como permiso retribuido.
 - Las ausencias derivadas de los controles y revisiones derivados del accidente de trabajo en alta laboral y que por su naturaleza resulten insalvables.

En el caso de que los trabajadores no pudieran realizar hasta dos jornadas dentro de un semestre por IT, se facilitarán por parte del servicio la posibilidad de devolver esas guardias,



siempre y cuando el trabajador manifieste esta opción inmediatamente después del alta laboral y estas guardias queden reflejadas y pendientes en el calendario laboral del trabajador.

Se pagará semestralmente en base a las siguientes cantidades que incluyen el incremento adicional del 1,5%, que se suma al incremento del 2% aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobado por Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre:

	Tramo por porcentaje de ausencia			
PRODUCTIVIDAD ASISTENCIA	100%	95% al 99%	90% al 94%	85% al 89%
DIRECTIVO N30	1.256,03	1.024,15	792,27	579,71
DIRECTIVO N29	1.130,43	894,88	719,12	541,07
DIRECTIVO N28	1.004,83	765,58	645,96	502,41
DIRECTIVO N27	980,00	749,58	629,96	486,41
DIRECTIVO N26	964,00	731,58	611,96	468,41
MÉDICO/PSICÓLOGO/SOCIÓLOGO/FARMACÉUTICO	656,03	492,03	328,02	164,01
JEFE DE DIVISIÓN DE GUARDIA	945,64	709,22	472,82	236,4
JEFE DE DIVISIÓN DE ENFERMERÍA	591,03	443,26	295,52	147,75
ENFERMERA/O	472,82	354,62	236,4	118,21
JEFE DE DIVISIÓN	425,54	319,15	212,75	106,4
ENCARGADO	425,54	319,15	212,75	106,4
JEFE DE EQUIPO	401,89	301,42	200,95	100,48
TATS/OTS	354,62	265,95	177,31	88,65



16.2.- PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS DEL PERSONAL OPERATIVO

Esta productividad se compone de:

- a. **Módulo 1 o Indicadores de la Carta de servicios de SAMUR-Protección Civil (50%).** Compuesto por dos indicadores, que figuran en la carta de servicios. Todos los trabajadores de SAMUR-Protección Civil tienen así dos indicadores que comparte toda la organización y en el que su consecución es dependiente del desempeño de manera conjunta de todos y cada uno de sus miembros. Uno de ellos orientado a medir los resultados en pacientes, la supervivencia de las Paradas cardíacas con recuperación neurológica completa y el otro se refiere a los tiempos de respuesta (tiempo de respuesta del servicio - C0-C3), que es especialmente clave en la patología tiempo-dependiente.
- b. **Módulo 2 o Indicadores Individuales de puesto (50 %).** Cada trabajador tiene unas funciones definidas. Este grupo de indicadores debe evaluar su rendimiento y eficiencia en el desempeño de estas de manera individual. Estos indicadores serán establecidos para cada uno de ellos en relación con las funciones que realicen en la misma y serán informados previamente al inicio del semestre con dos meses de antelación. Si no existe comunicación, se entenderá que el trabajador continúa con los mismos. Los objetivos estarán fijados previamente y serán revisados sus valores anualmente, si procede. Cada uno de los trabajadores tendrá un número de indicadores proporcional a la responsabilidad del puesto que ocupa.

Estos indicadores se negociarán en la primera reunión de la COMISE que se celebre tras la aprobación del presente acuerdo.

Se pagará semestralmente en base a las siguientes cantidades que incluyen el incremento adicional del 1,5%, que se suma al incremento del 2% aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobado por Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre:

PRODUCTIVIDAD OBJETIVOS	100%	95%	90%	85%	80%	75%
MÉDICO/PSICÓLOGO/SOCIÓLOGO/ FARMACÉUTICO	984,05	820,05	656,02	492,03	328,02	164,01



PRODUCTIVIDAD OBJETIVOS	100%	95%	90%	85%	80%	75%
JEFE DE DIVISIÓN DE GUARDIA	1.418,45	1.182,04	945,64	709,22	472,82	236,4
JEFE DE DIVISIÓN DE ENFERMERÍA	886,54	738,78	591,02	443,26	295,52	147,75
ENFERMERA/O	709,22	591,02	472,82	354,62	236,4	118,21
JEFE DE DIVISIÓN	638,29	531,92	425,53	319,15	212,75	106,4
PRODUCTIVIDAD OBJETIVOS	100%	95%	90%	85%	80%	75%
ENCARGADO	638,29	531,92	425,53	319,15	212,75	106,4
JEFE DE EQUIPO	602,85	502,36	401,89	301,42	200,95	100,48
TATS/OTS	531,92	443,26	354,62	265,95	177,31	88,65

En el caso de que no se alcanzase la presencia mínima necesaria para el pago de la productividad por asistencia, la parte de productividad por objetivos que correspondiese se minorará proporcionalmente al tiempo de asistencia efectiva que el trabajador haya tenido ese semestre.

16.3.- PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS DE LOS DIRECTIVOS.

La idiosincrasia del puesto directivo en razón de sus funciones de administración, en sus áreas de influencia, toma de decisiones y puesta en marcha de iniciativas hace que su rendimiento incida de forma muy acentuada en la evolución del servicio. Es por ello que la dirección quiere estimular esa labor estableciendo un complemento variable en razón de la productividad obtenida la cual será evaluada por medio de unos indicadores que la dirección del servicio establecerá para cada período anual.

Se pagará semestralmente en base a las siguientes cantidades:



PRODUCTIVIDAD OBJETIVOS	100%	95%	90%	85%	80%	75%
Nivel 30	2.512,08	2.396,15	2.280,21	2.164,26	2.048,31	1.584,54
Nivel 29	2.260,87	2.131,12	2.001,36	1.883,58	1.765,81	1.294,70
Nivel 28	2.009,67	1.866,12	1.722,57	1.602,95	1.483,33	1.004,82
Nivel 27	1.902,02	1.746,32	1.617,64	1.510,96	1.404,29	953,66
Nivel 26	1.727,53	1.613,46	1.499,40	1.405,69	1.311,98	890,27

Artículo 17.- Productividad por actualización y capacitación técnica.

La necesidad de estar actualizados y capacitados es especialmente importante en un servicio que debe tener sus procedimientos actualizados con la última evidencia científica publicada y ser puntero en cuanto a la tecnología y técnicas aplicadas. La calidad de la atención es dependiente de este factor fundamentalmente. Esto exige a nuestros trabajadores conocer en profundidad los procedimientos de actuación que se actualizan de manera constante, realizar cada vez un mayor número de técnicas y aplicar las nuevas tecnologías en su desempeño.

Por ello, anualmente, deberá superarse una prueba objetiva tipo test dirigida a todo el personal de SAMUR Protección Civil para valorar el conocimiento de las actualizaciones de los procedimientos e instrucciones técnicas emitidas en el año.

Para percibir esta productividad deberá superarse la citada prueba objetiva y tendrá un importe anual de 900 euros.

CAPÍTULO V PLAN DE EMPLEO

Artículo 18.- Necesidades de personal operativo.

La situación actual de la plantilla hace necesario reforzar la estructura de la misma con objeto de alcanzar la plantilla mínima del personal operativo de SAMUR-Protección Civil, integrada



por 36 equipos operativos con un turno de 17 horas y 60 equipos operativos con un turno de 24 horas, de acuerdo con el siguiente cuadro:

EQUIPOS		
	24 HORAS	17 HORAS
Médico	1	1
Enfermero	1	1
TATS	5	4

Lo anterior conlleva la necesidad de crear 125 puestos de TATS y 8 de médicos, de tal manera que se consolide en plantilla el actual plan de empleo temporal que finaliza en 2023, y se aborde la creación de los puestos necesarios para alcanzar la plantilla mínima del personal operativo de SAMUR-Protección Civil, de acuerdo con el siguiente calendario:

OPE	CATEGORÍA	NÚMERO
2022	MÉDICOS	8
2022	TATS	35
2023	TATS	30
2024	TATS	30
2025	TATS	30
TOTAL		133

Lo anterior estará sujeto a las leyes y normas jurídicas que puedan dictarse con posterioridad a su entrada en vigor y a la normativa básica en materia presupuestaria y de tasa de reposición que se dicte y esté directamente relacionada con las condiciones descritas.



En relación con lo anterior, se vincularán a la oferta de empleo público extraordinaria para 2022 para su cobertura inmediata, las siguientes plazas vacantes:

Denominación del Puesto	Puesto	Situación del Puesto	Total
ENFERMERO/A DE EMERGENCIAS	30065435	Vacante	1
	30065457	Vacante	1
MEDICO/A DE EMERGENCIAS	30065393	Vacante	1
	30264434	Vacante	1
	30264438	Vacante	1
	30264439	Vacante	1
	30264440	Vacante	1
	30264441	Vacante	1
	30264442	Vacante	1
TATS - CONDUCTOR/A DE AMBULANCIA	30213956	Vacante	1
	30213980	Vacante	1



Denominación del Puesto	Puesto	Situación del Puesto	Total
TÉCNICO/A AUXILIAR TRANSPORTE SANITARIO	30065502	Vacante	1
	30065647	Vacante	1
	30065665	Vacante	1
	30066816	Vacante	1
	30237717	Vacante	1
	30264444	Vacante	1
	30264445	Vacante	1
	30264446	Vacante	1
	30264447	Vacante	1
	30264448	Vacante	1
	30264449	Vacante	1
	30264475	Vacante	1
	30264476	Vacante	1
	30264477	Vacante	1
	30264478	Vacante	1
	30264479	Vacante	1
	30264480	Vacante	1
Total general			28



Todas aquellas plazas que la Dirección del Servicio implemente en la estructura correspondiente a plazas de jefatura y mandos intermedios, tendrán la condición de plazas de nueva creación, procediéndose a los trámites administrativos necesarios para esta creación y conforme con las bases generales de provisión de puestos de trabajo, establecidas en el Ayuntamiento de Madrid.

Disposición adicional primera.- Actualización de los importes contenidos en el presente Acuerdo.

Los importes contenidos en el presente acuerdo han sido actualizados con el incremento retributivo previsto en la normativa básica estatal para el año 2022 y le serán de aplicación los incrementos que se prevean en la ley de presupuestos generales del Estado para el año 2023 y posteriores.

Disposición adicional segunda.- Abono jornadas reguladas en el artículo 13.5 del Acuerdo Convenio General.

La realización de jornadas en domingo y/o festivo por el personal de SAMUR-Protección Civil viene dada por la modalidad de una jornada especial que desarrolla el personal adscrito al mismo y está ya retribuido, bien por el complemento específico bien a través de retribuciones variables como productividades o gratificaciones extraordinarias, que son incompatibles con lo previsto en el artículo 13 apartado 5º del Acuerdo Convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid.

Disposición adicional tercera.- Compromiso de impulso de actuaciones en relación al personal de apoyo al operativo.

Cuando la normativa vigente lo permita, se realizarán las acciones tendentes a impulsar y abordar la regulación del apoyo técnico para SAMUR-Protección Civil.



Disposición final. - Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos específicos de SAMUR-Protección Civil son los determinados en el presente Acuerdo por lo que cualquier otro concepto retributivo específico no recogido en el mismo desaparecerá a la entrada en vigor del presente Acuerdo con excepción del plus de emergencia sanitaria y social y demás subclaves incluidas actualmente en el complemento específico, que no se hayan visto modificadas o subsumidas en el citado complemento y que mantendrán su vigencia y se actualizarán anualmente de conformidad con lo previsto en las leyes anuales de presupuestos generales del estado.

El presente Acuerdo estará sujeto a las leyes y normas jurídicas que puedan dictarse con posterioridad a su entrada en vigor y a la normativa básica en materia presupuestaria que se dicte y esté directamente relacionada con las condiciones descritas.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados todos los Acuerdos anteriores que regulaban las condiciones de trabajo y retributivas del personal adscrito al SAMUR-Protección Civil. En todo caso, la entrada en vigor del presente Acuerdo deroga automáticamente las previsiones convencionales y/o acuerdos de Interpretación o desarrollo que contradigan lo establecido en el mismo.

En Madrid, a 30 de noviembre de 2022.

Firmado por representantes de la Corporación y representantes de las organizaciones sindicales CCOO, CSIT y UGT.

