

Convenio de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de la C.A. de Cataluña

RESOLUCIÓN EMT/640/2024, de 11 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para a empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79001955012002).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para a empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña, suscrito en fecha 2 de febrero 2024, en representación de la parte empresarial por los representantes de la Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), y por la parte social por los representantes de las organizaciones sindicales CCOO, UGT, USOC y SINDI.CAT, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 11 de febrero de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Quinto Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Disposición preliminar

En función de la legitimación y capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este Quinto Convenio colectivo de transporte sanitario al ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña suscrito por ACEA, CCOO, UGT, USOC y SINDI.CAT, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), calle Roger de Llúria, 44, 3º-2ª, 08009 Barcelona; Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO, Vía Laietana, 16, 7ª, 08002 Barcelona; F.S.P.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

UGT Catalunya, Rambla del Raval, 29-35 3ª planta 08001 Barcelona; USOC Ambulancias, Travessera de Gràcia, 274-276, 08025 Barcelona; SINDI.CAT, Avd. Marqués de Montroig, 82, 08912 Badalona.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Sección primera

Ámbito

Artículo 1

Ámbito funcional

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a las personas trabajadoras y empresas, dedicadas al transporte sanitario.

El presente Convenio será aplicable a todas las personas trabajadoras que desarrollan sus servicios en las empresas indicadas anteriormente, cualquiera que sea su nivel profesional, salvo los altos cargos a que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Ambas partes expresamente manifiestan su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores al de este Convenio.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente Convenio es de ámbito nacional de Cataluña afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

Sección segunda

Vigencia, duración, prórroga y denuncia por su revisión o rescisión

Artículo 3

Vigencia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2024, sin perjuicio que los efectos intermedios hasta el año 2023 han sido regulados por los acuerdos parciales publicados hasta completar esta negociación.

Así mismo, este Convenio tiene una duración hasta el 31 de diciembre de 2027, excepto las disposiciones que expresamente establezcan lo contrario.

Artículo 4

Denuncia del Convenio

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez vencida su vigencia seguirá rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que alguna de las partes presente su propuesta de modificación que podrá efectuarse seis meses antes de su finalización.

Sección tercera

Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad

Artículo 5

Prelación de normas

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus personas trabajadoras en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la norma general aplicable, salvo las materias reservadas al Convenio Colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (Código de Convenio núm. 9900305), que fue suscrito en fecha 10/05/2010, que son especificadas en el artículo 12 Disposición primera, que será de aplicación preferente lo dispuesto en aquel Convenio.

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

Artículo 6

Compensación y absorción

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, salvo las especificaciones que más adelante se harán al modo de aplicación de la subida.

El conjunto de pactos contenidos en el presente Convenio colectivo sustituye a las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes en su entrada en vigor en las empresas por lo que éstas y cualesquiera otras quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y esto independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En cuanto a las disposiciones futuras que puedan promulgarse durante la vigencia del Convenio, sólo tendrán aplicación y eficacia práctica cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente Convenio.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara algunos de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo proceder a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tengan un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

Artículo 8

Garantía personal

Los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras, según las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes disfrutaran de ellas, sin perjuicio de las excepciones que después se harán para aplicar la subida.

Sección cuarta

Subrogación

Artículo 9

Subrogación del contrato con la administración, y empresas privadas

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o finalización de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apartado E), para mantener actividad suficiente para garantizar el empleo efectivo de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogar en los contratos laborales de las personas trabajadoras que venían prestando este servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación a la empresa sustituida, siempre que éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, habiéndose aportado a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

En el ámbito de la contratación pública, el cambio de modelo de adjudicación actual (sea para que se acuerde su fraccionamiento, la contratación indirecta mediante los diferentes entes que participan en la sanidad o por cualquier otro) no impedirá la aplicación de la subrogación del personal afectado en los términos regulados en el presente artículo en los párrafos precedentes. Se garantiza, pues, la continuidad de los contratos y condiciones laborales con la nueva adjudicataria o contratista de las personas trabajadoras adscritas a los servicios contratados por cualquier tipo de modalidad contractual o por cualquier ente o institución, incluso en caso de fraccionamiento de la actividad, garantizando la continuidad de la persona trabajadora en el desarrollo de su trabajo con aquél que finalmente sea el que debe prestarlo. En estos supuestos se examinará el empleo de las personas trabajadoras en los últimos tres meses para determinar a qué empresa entrante debe ir destinado, sin perjuicio del derecho a retenerlo la empresa saliente, regulado en párrafos siguientes.

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

La subrogación se producirá si las partes cumplen los requisitos formales establecidos en este artículo del Convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que realicen la actividad, respetando por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término "empresa", se incluyen expresamente las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

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

1. personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad en el período mencionado de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de duración determinada para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, salvo para los casos en que proceda el contrato de interinidad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal o descanso por paternidad.
3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones que la normativa vigente en materia de jubilación determine.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

6. Sin embargo, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

7. En caso de fraccionamiento del lote el personal que esté adscrito directamente a un área geográfica concreta que cambie de lote será subrogado al lote al que quede adjudicado ese territorio.

Si no es posible considerar al trabajador adscrito al territorio segregado, se subrogará el número de personas trabajadoras según el porcentaje de actividad desarrollado en aquella concreta área geográfica aplicada al total de plantilla de la empresa cesante.

Una vez determinado el número de puestos de trabajo que deben cambiar de lote, por segregación territorial, se procederá en primer lugar a pedir voluntarios.

En caso de exceso de voluntarios primarán las solicitudes de los trabajadores más antiguos.

Si el número de voluntarios es insuficiente, se asignará o cambiará de lote a la persona trabajadora que viva más cerca del domicilio de la nueva base medido con la herramienta de Google MAPS en la opción de ruta más corta de vehículo privado sin peajes. En caso de equidistancia le corresponderá a la persona trabajadora con menos antigüedad en la empresa saliente.

A efectos de evitar alterar este sistema se considerará domicilio de la persona trabajadora el de empadronamiento de seis meses antes de la publicación del concurso.

B) Todos los supuestos contemplados se acreditarán fehaciente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de estos, mediante los documentos detallados en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera a la empresa cesionaria, si se trata de documentos ya emitidos o que deberían haberse emitido.

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

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

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y persona trabajadora, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ninguna otra persona trabajadora que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) Si la comunicación no se da en el indefectible plazo marcado, se entenderá que la empresa asume la asunción de dicho personal pasando lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique después del plazo establecido.

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

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

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

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

- Certificación en la que tendrán que constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso que haya sido facilitado voluntariamente por la persona trabajadora, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y nivel profesional (según la clasificación de este Convenio).

CVE-DOGC-B-24061052-2024

- Original o fotocopia compulsada de los últimos seis recibos de salarios de la plantilla afectada.
- Fotocopia compulsada de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente le sustituyan.
- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en caso de que haya sido facilitado voluntariamente por la persona trabajadora, antigüedad, nivel profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si la persona trabajadora es representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por subrogación.
- Original o fotocopia compulsada de los títulos habilitados para el desempeño de su puesto laboral.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, haciendo constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar fehacientemente en poder de la nueva adjudicataria, en los 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera a la cesionaria, o desde que se emitan o se tendrían que haber emitido.

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

Con el mismo sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de estos períodos a acreditar en los que figuran los mismos datos de la nómina.

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

K) A efectos de la documentación que debe aportar la empresa cesionaria a la adjudicataria, no se considerará motivo para excluir el derecho de subrogación de las personas trabajadoras el que no se aporte la documentación pertinente por la empresa cesionaria, siempre que la persona trabajadora cumpla los requisitos establecidos. Respecto a la liquidación de la persona trabajadora puede reemplazarse por certificación de la persona trabajadora, de no haberla aceptado, por no estar de acuerdo con las cantidades ofrecidas por la empresa cesante.

Sección quinta

Comisiones Paritarias

Artículo 10

Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral

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

Estará compuesta por doce vocales, dos representantes de CCOO y UGT y un representante de USOC y SINDI.CAT como sindicatos firmantes del Convenio y seis de los empresarios, y un secretario que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de sus 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 iniciar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión Paritaria, se reunirá al menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea necesario, y sus acuerdos requerirán para tener validez la

CVE-DOGC-B-24061052-2024

mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

Tanto los vocales como asesores serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no estuvieran presentes la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno, de cada una de las representaciones.

En caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, éstas se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la patronal y ordinarias, al menos, cada tres meses.

Además de las funciones mencionadas, la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral se encarga expresamente de:

- a) Gestionar con los organismos oficiales competentes la posibilidad de otorgar a los sindicatos algún tipo de participación en los exámenes psicotécnicos a los que los conductores deben someterse periódicamente.
- b) En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y cuando proceda, cuando lo soliciten las empresas, el CSS o el o los Delegados de Prevención:

-Realizar con carácter consultivo y de acuerdo a la LPRL, estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y la gestión preventivas en el sector.

-Elaborar propuestas de actuación para llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficits y problemas detectados, a ser posible con la colaboración del CSS o del Delegado de Prevención, en aquellas empresas que no cuenten con dicho órgano paritario y colegiado. La Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral deberá velar por que sus funciones no se solapen o entren en competencia con las que le correspondan a los CSS y/o los Delegados/as de Prevención de las empresas y/o centros de trabajo, que en última instancia son autónomos según lo establecido por el RPRL.

-Elaborar planes de actuación y choque en las empresas de alta accidentalidad del sector.

-Impulsar a las empresas a la adhesión a programas de promoción del control del tabaquismo, alcoholismo y drogodependencia, mediante campañas de sensibilización y formación, así como programas de deshabituación, ofrecidos por las Administraciones Públicas competentes.

-Elaborar planes de formación específica por las personas trabajadoras.

-Elaborar y difundir criterios generales consensuados por la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y prevención de la salud reproductiva.

-Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de ambas partes.

- c) Gestionar ante los organismos competentes de la Administración la posibilidad de que algunas enfermedades características de los conductores sean reconocidas como enfermedades profesionales.

- d) Formular una petición expresa ante los organismos de la Seguridad Social o mutualidades laborales para que se reconozca la pérdida de visión de los conductores, a partir de los exámenes médicos correspondientes, como enfermedad profesional, y que se les facilite, si es necesario, las gafas correspondientes.

- e) Emitir informes sobre las consultas que le formulen sobre seguridad e higiene en el trabajo.

- f) Ajustar las tablas salariales según la aportación anual hecha por CatSalut y SEMSA mediante el aumento de tarifa.

A efectos de este artículo las direcciones de las respectivas partes serán las que constan en la disposición preliminar.

Artículo 11

Cláusula de inaplicación económica

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del TRLET, aquellas empresas que por las razones establecidas en dicho artículo, no pudieran hacer frente a las condiciones pactadas en este Convenio colectivo en las

CVE-DOGC-B-24061052-2024

materias que el artículo 82.3 señala, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que la referida aplicación cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poder acogerse al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a la Comisión Paritaria del referido Convenio, así como a la representación de las personas trabajadoras en la empresa si existiera.

En la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

- Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.

- En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, Informe de Auditoría Externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios colectivos del sector deberán estudiar todas las solicitudes de descuelgue que les sean presentadas y para ello tendrán las siguientes atribuciones:

- Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe deben tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

- Si la Comisión Paritaria requiere certificados registrales, informes de Censores Jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste lo sufragará la empresa peticionaria.

- Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que puedan asesorarla están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de estos procedimientos.

Las Comisiones Paritarias deben emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimar la petición de descuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un arbitraje, que dictará un laudo.

Tanto la resolución de la solicitud, por parte de las Comisiones Paritarias como el laudo arbitral no podrán ser objeto de recurso por parte de la empresa solicitante y tanto la resolución estimatoria como el citado laudo arbitral serán desde la notificación plenamente ejecutivos.

Capítulo 2

Retribuciones

Artículo 12

Salario base y complemento de formación

Desaparece la antigua denominación "salario convenio" como suma de los conceptos "salario base" y "complemento de formación" que se mantienen en los importes de las tablas anexas.

Las personas con certificado profesional sólo cobrarán el complemento de formación cuando tengan la formación requerida, sin perjuicio del derecho adquirido reconocido en la transitoria tercera por las personas incluidas en la misma. El importe será aquél que se detalla en las tablas recogidas en el anexo "tablas salariales", que se modifica derogando los niveles salariales de conductor, ayudante y camilleros del anterior texto del Convenio.

El complemento de formación compensa las condiciones especiales del servicio de ambulancias. De igual modo al resto de niveles compensa el nivel formativo requerido y los reciclajes necesarios.

Artículo 13

Antigüedad

CVE-DOGC-B-24061052-2024

La tabla de antigüedad del Anexo muestra los valores vigentes 2023, que se verán revisados en el mismo porcentaje de incremento que se acuerda por cada año.

Artículo 14

Horas ordinarias

Se acuerda la desaparición de la antigua tabla del precio de hora del convenio y se sustituye por el cálculo del precio de la hora ordinaria que se realizará con la siguiente fórmula:

$$\frac{[(\text{Salario base} + \text{Complemento de formación} + \text{Antigüedad}) \times \text{número de pagas}]}{\text{Jornada laboral básica}}$$

La jornada laboral básica del año 2022 es de 1.800 horas, la de 2023 de 1.752 horas, la de 2024 de 1.713 horas, la de 2025 de 1.674 horas, la de 2026 de 1.635 horas y la de 2027 de 1.596 horas.

En años sucesivos, en caso de que se acuerden nuevas reducciones de jornada, el divisor será siempre el de la jornada laboral básica anual pactada.

Artículo 15

Horas extraordinarias

Tendrán esta consideración las horas efectivas que superen la jornada definida en la Disposición adicional primera, y en el artículo 20.9, y que no formen parte de la jornada complementaria de la Ley 55/2003 para las personas trabajadoras que entren en su ámbito de aplicación, su valor será igual al del artículo anterior.

Artículo 16

Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y/o Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y personas trabajadoras del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base más complemento de formación, cuando corresponda, y antigüedad del presente Convenio del período anterior a la paga.

Donde no esté convenido el sistema prorrateado por acuerdo con la representación colectiva de las personas trabajadoras, se harán efectivas estas gratificaciones los días de San Juan y entre el 15 y el 20 de diciembre.

Las personas trabajadoras que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computando éste siempre en días naturales.

Artículo 17

Dietas

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto sea considerado como concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

La persona trabajadora percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que la persona trabajadora pueda regresar en el horario de almuerzo o cena, abonándose por tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se consideran sólo los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13h a 16h) y cenas (20h a 23h). Una vez iniciada la comida, la persona trabajadora debe poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede

CVE-DOGC-B-24061052-2024

retornar al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, de lo contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenase el desplazamiento al ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comer.

Para aplicar el régimen anterior al ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, debe estar dotado de un comedor con: nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas; para que la persona trabajadora pueda comer en el ámbito de trabajo.

También se incluyen en este caso los traslados temporales o definitivos de personas trabajadoras al ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que la persona trabajadora debe venir con la comida hecha, o se irá a hacerlo a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia la persona trabajadora puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes citados.

La persona trabajadora percibirá la dieta de pernocta y almuerzo cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio.

A efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

Estos valores serán los que constan en las tablas salariales.

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

Artículo 18

Complemento de asistencia y puntualidad

1.- Este complemento se establece para incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario sin perjuicio de la penalización de las faltas que estos conceptos puedan comportar en forma de descuentos y sanciones, de acuerdo con lo que se establece en el régimen disciplinario que prevé el presente Convenio, y estará compuesto por una prima de asistencia y otra de cumplimiento de horario, según se detalla en los puntos siguientes.

2.- El complemento se abonará con carácter mensual por doce pagas, cada una de las cuales corresponderá a la asistencia y cumplimiento de horario del mes precedente contado del 15 al 15, para que dé tiempo a comunicar las incidencias y a modificar la nómina si fuera necesario.

La empresa está facultada para establecer los mecanismos de control de asistencia y de cumplimiento horario que considere adecuados. Los períodos de trabajo coincidentes con vacaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado, sin que la parte correspondiente a vacaciones pueda ser objeto de penalización, salvo que el número de ausencias o retrasos durante el año precedente haya comportado aplicación de penalizaciones en el complemento en más de tres meses.

3.- El importe de la paga correspondiente a un mes completo de trabajo es el que consta en el anexo del convenio "Complemento de asistencia y puntualidad".

4.- Para tener derecho a la percepción de este complemento deberá trabajarse, como mínimo, tres meses por cada año natural, de forma alterna o continuada.

5.- Prima de asistencia: para tener derecho a la percepción de la prima de asistencia, que es el 50% de este complemento, la persona trabajadora no podrá haber faltado al trabajo ningún día del mes en que debería haber desarrollado su trabajo. No se consideran falta al trabajo el disfrute de los permisos o licencias del artículo 30 del Convenio, ni las situaciones de baja por accidente laboral o enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, ni los permisos por maternidad o paternidad, ni las bajas por enfermedades comunes hasta el tercer día incluido. En caso de bajas por enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días, en ningún caso se percibirá el importe del complemento que corresponda al mes natural del que se trate si, en este período, se ha estado de baja durante más de tres días.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

6.- Prima de cumplimiento horario: para tener derecho a la percepción de la prima de cumplimiento de horario que es el otro 50% de este complemento, la persona trabajadora no podrá haber llegado tarde ni salir antes de tiempo, ningún día del mes en que debiera haber desarrollado su trabajo. No se computarán los retrasos documentalmente justificados en transportes públicos.

Existirá un margen de tolerancia de cinco minutos, sin que ello comporte que habiendo llegado al trabajo se pueda aplazar la entrada. Se perderá la totalidad de la prima mensual de cumplimiento horario cuando se sobrepase, por una vez y por cualquier motivo, esta tolerancia. Se perderá, también, la totalidad de la prima mensual de cumplimiento de horario siempre que se pierda la prima de asistencia de ese mes.

7.- En caso de huelga legal únicamente se descontará la parte de la prima proporcionalmente al día o días en que se ejerza este derecho.

Artículo 19

Retribución específica del trabajo nocturno

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá en la remuneración específica que se determina en la tabla de nocturnidad del Anexo II.

La persona trabajadora que preste servicio entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, la percibirá, por cada hora que trabaje en este horario.

Capítulo 3

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 20

Apartado A) Jornada laboral básica del Convenio

20.1. La jornada laboral básica de trabajo para el personal que no sea sanitario, y para el sanitario que no esté trabajando en el régimen de guardias de 12 hasta 24 horas regulado en el apartado 2 de este artículo, será de 1.752 horas/año de trabajo en 2023.

- De 1.713 horas/año de trabajo en 2024
- De 1.674 horas/año de trabajo en 2025
- De 1.635 horas/año de trabajo en 2026
- De 1.596 horas/año de trabajo en 2027

Sin perjuicio de que acordemos estas horas de reducción de jornada laboral básica anual, si no fuera posible cubrir íntegramente el calendario, podrán verse compensadas con un incremento de la misma hasta un límite por este personal acogido a la jornada voluntaria de hasta 1.826 horas anuales, sin que estas horas añadidas a la originalmente pactada, pierdan el carácter de jornada ordinaria. Estas horas que puedan hacerse de más se abonarán con un complemento llamado de mayor dedicación al mismo precio/hora pactado en el artículo 14 para la jornada ordinaria. Sin que ese precio absorba el complemento de nocturnidad, festividades o domingos. El cobro de este complemento de mayor dedicación será voluntario por la persona trabajadora, pudiendo optar por la compensación en descanso, en cuyo caso disfrutará de días de descanso compensatorio, de forma que ninguna persona trabajadora exceda de la jornada laboral básica acordada anualmente, si no quiere.

La persona trabajadora formulará la opción de voluntariedad al finalizar el año anterior, antes de que se inicien en el seno de las empresas las negociaciones de calendario, con el fin de poder programar más descansos para las personas que quieran ajustar su jornada a la básica del Convenio, opción que podrá cambiar a lo largo del año comunicándolo a la empresa con 6 meses de anticipación, para que se pueda reorganizar, sin perjuicio de que si la empresa dispone antes de la persona que pueda cubrir el turno, se podrá realizar el cambio solicitado con anterioridad.

En caso de que la persona trabajadora no formule la opción por el descanso, la empresa podrá considerar que

CVE-DOGC-B-24061052-2024

opta por el cobro del complemento de mayor dedicación y formulará la propuesta de calendario a negociar con la jornada ampliada que sea organizativamente necesaria en atención al volumen de plantilla con qué cuenta.

Las horas trabajadas por encima de las 1.826 horas anuales se considerarán horas extras, retribuyéndose al precio de hora ordinaria.

Estas reglas no serán de aplicación a las personas que se regulan por el siguiente apartado.

20.2. Personal en régimen de guardias de 12 a 24 horas

No se regula en este Convenio el régimen de jornada (que incluye la jornada complementaria de atención continuada) y descansos del personal sanitario de movimiento que presta servicios en centros vinculados o concertados con el Sistema Nacional de Salud, formalmente incorporados en la red de transporte sanitario de utilización pública de Cataluña, ya sea Médico/Médica, DUI/ATS o Técnico/a en transporte sanitario (TTS)/Técnico/a de emergencias sanitarias (TES) (Conductor/a, Ayudante/a o Camillero), para garantizar la aplicación de la regulación que en esta materia establece la sección primera del capítulo X de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, mediante su disposición adicional 2ª apartado 2, en atención a que el artículo 1.c del Decreto 196/2010, de 14 de diciembre, del sistema integral sanitario de utilización pública de Cataluña (SISCAT), establece que la red de servicios de transporte sanitario de utilización pública de Cataluña forma parte del SISCAT.

Este régimen de guardias será de aplicación sólo en los puestos de trabajo que actualmente ya se organizan en régimen de guardias, sin que se puedan implantar nuevos regímenes de guardias en los lugares donde ha sido posible dotar de personal cualificado suficiente para atender el servicio las 24 horas del día, los 365 días del año, salvo que por acuerdo con la representación social del centro de trabajo se verifique la necesidad de hacerlo.

Cualquier modificación del régimen de guardias vigente con anterioridad a la firma de este acuerdo, necesitará que previamente a su implantación sea fiscalizado por la Comisión Paritaria del Convenio, para verificar que se dan las circunstancias precisas que justifican el recurso a este sistema de jornada que se fundamenta íntegramente con la remisión a la Ley 55/2003, que es especial para este personal y que deriva de la necesidad de que su régimen jurídico se adapte a las específicas características del ejercicio de las profesiones sanitarias y del servicio sanitario, con las peculiaridades organizativas del "Sistema Nacional de Salud" del que el Transporte Sanitario forma parte.

Las horas realizadas por encima de la jornada básica acordada para el resto de personal, se denominarán horas complementarias de atención continuada y se abonarán al mismo precio/hora ordinario previsto en el artículo 14, con el límite de la jornada anual máxima prevista en la citada Ley, a la que se remite este convenio para este personal sanitario. Estas horas, no tendrán, de conformidad con el artículo 48.3 de la misma, la condición ni el tratamiento de horas extraordinarias.

20.3. Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 12 horas hasta 24 horas toda forma de organización del trabajo por la que las personas trabajadoras realicen un servicio de atención continuada de 12 horas hasta 24 horas en el que se alternen períodos de trabajo con períodos de descanso adecuado, garantizando que en un período de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo, incluyendo la suma de las horas de la jornada complementaria de atención continuada y de las horas extraordinarias, en un período de referencia de 12 meses dentro del calendario laboral anual, conforme a lo establecido en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Sección primera del Capítulo X de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, mediante su disposición adicional 2ª, a la que se remite este Convenio.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el adecuado descanso de la persona trabajadora en el transcurso de la guardia.

Apartado B) Disposiciones comunes

20.4. Las empresas podrán programar los descansos de las personas trabajadoras según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en la siguiente dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo y festivo. Se procurará que estos domingos y festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos lo tendrán que seguir siendo.

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

CVE-DOGC-B-24061052-2024

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

20.6. Se considera:

Tiempo de trabajo: todo período durante el cual la persona trabajadora permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Igualmente, el tiempo de formación obligatoria con cargo a la empresa computará como tiempo de trabajo.

Descanso adecuado: períodos regulares de descanso de la persona trabajadora, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, como consecuencia del cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquéllos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

20.7 Con el fin de realizar un seguimiento de la aplicación de la jornada se hará un seguimiento semestral en el seno de la comisión reducida de seguimiento del Convenio, con el fin de analizar la aplicación de este artículo y para hacer un control efectivo de las jornadas y descansos, complementario a lo que puedan realizar los Comités en sus ámbitos de representación.

Apartado C) Registro de jornada

20.8 Las empresas implementarán un sistema de registro diario de jornada que refleje de forma fidedigna la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada de trabajo. El sistema de registro debe organizarse y documentarse, si es posible, mediante negociación con el Comité, en defecto de acuerdo, por decisión del empresario, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos legalmente establecidos y se atenderá a las características de cada centro y de las condiciones de la prestación del trabajo. Se llevará un registro de activaciones con el fin de verificar si por un excesivo número de activaciones es aconsejable pasar a un sistema con menos horas diarias de jornada lo antes posible.

El sistema, que facilitará la empresa, deberá permitir el registro en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un puesto físico en el centro de trabajo, hagan parte de su jornada fuera del centro de trabajo o el puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito y a las personas trabajadoras que trabajen en el centro de trabajo al que estén adscritas; en supuestos de aplicación de las diferentes formas de flexibilidad del tiempo de trabajo, cuando se trate de personas trabajadoras con adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia allá donde esté implantado.

El sistema utilizado será lo menos invasivo posible y garantizará el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. Este registro deberá ser validado por la persona trabajadora que, en caso de que no se encontrara conforme con éste, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa. Las empresas conservarán los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de su representación legal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

20.9. Cuando se supere la jornada diaria programada por motivo del servicio, las horas realizadas de más, se considerarán extraordinarias y estarán sometidas a los límites legales.

Artículo 21

Festividades y domingos

Retribución festividades especiales: todo el personal incluido en este Convenio que trabaje, en jornada media o total, los días: 25 de diciembre, 1 de enero, viernes Santo, Lunes de Pascua y 24 de junio, percibirán con carácter extraordinario la cantidad que figura en las tablas salariales por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado).

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre percibirán con carácter extraordinario la cantidad que figura en las tablas salariales por hora trabajada en festivo (de 22 horas del día a las 22 horas del día siguiente).

Retribución del resto de festividades no locales: percibirán con carácter extraordinario la cantidad que figura en las tablas salariales por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado).

Retribución de las fiestas locales: percibirán con carácter extraordinario la cantidad que figura en las tablas

CVE-DOGC-B-24061052-2024

salariales por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado).

No tendrán retribución alguna las fiestas recuperables.

Retribución de domingos no coincidentes con festivos: a partir del 1 de enero de 2010 percibirán con carácter extraordinario la cantidad que figura en las tablas salariales por hora trabajada en domingo (de 0 a 24 horas del día señalado).

Las retribuciones de las festividades trabajadas serán remuneradas de acuerdo con las especificaciones del anexo "festividades y domingos".

Artículo 22

Vacaciones y retribución

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base, complemento de formación, más la antigüedad, más el complemento de asistencia y puntualidad si corresponde, conforme a las reglas del artículo 18, y además, para compensar la falta de devengo de variables durante el período vacacional, se acuerda para todos los niveles salariales, una cantidad lineal denominada "Complemento de específica dedicación", por la cantidad fijada en el anexo "vacaciones y retribución", prorrateados por períodos de prestación inferiores al año. Ahora bien, si una persona trabajadora tuviera derecho a percibir un importe superior al citado, teniendo en cuenta la media anual de los variables percibidos en 6 o más meses del año natural anterior, tendrá derecho a percibir, además, la diferencia resultante entre la media calculada y la cantidad fija establecida en el anexo "vacaciones", siempre bajo la misma denominación.

Se acuerda expresamente que:

1º.- El abono del Complemento de específica dedicación, se hará con la nómina correspondiente al mes de septiembre, con independencia del momento del período de disfrute de las vacaciones.

2º.- El cálculo del variable anual se realizará teniendo en cuenta los 12 de meses del año natural anterior, excluidos los períodos en los que haya hecho las vacaciones, con independencia del momento del disfrute de las vacaciones del año en curso. Las empresas realizarán el cálculo de la media de los variables y así determinarán el importe final resultante.

3º.- Los conceptos variables que entrarán en la media anual, son aquellos que retribuyen el mayor tiempo de trabajo, independientemente de su denominación, nocturnidad, festividades y domingos.

4º.- Formarán parte del cálculo cada uno de los variables salariales mencionados, siempre y cuando se hayan cobrado 6 o más veces durante el año natural anterior, salvo el mes de vacaciones (11 meses), que se adopta como período de referencia para el cálculo del variable en vacaciones a cobrar al año siguiente.

5º.- Para solucionar cualquier duda sobre lo acordado por la retribución de las vacaciones debe incluirse la media anual referida y se detraerá el importe fijo del concepto de "complemento de específica dedicación", salvo que el cálculo de la media de los variables mencionados resultara de cuantía inferior a la parte fija de este concepto, en cuyo caso se abonará como mínimo el importe acordado en el anexo de "vacaciones".

Las personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad en la empresa gozarán de este derecho en proporción al tiempo de servicios prestados.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más personas trabajadoras disfruten de la quincena estival. Con este objetivo se posibilitará que las personas trabajadoras de la misma dotación se autocubran los diferentes períodos de vacaciones. Estos turnos se realizarán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival (15 junio a 30 de septiembre), se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia de la persona trabajadora disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Artículo 23

Asignación de servicios

CVE-DOGC-B-24061052-2024

Por obvias razones de seguridad, las personas conductoras que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y viceversa, las personas conductoras que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

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

Artículo 24

Cuadro de horarios y calendario laboral

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

El calendario laboral a que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores/as 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 las personas trabajadoras de cada una de las empresas.

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

Artículo 25

Movilidad funcional y geográfica

a.- Movilidad funcional

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellas personas trabajadoras que por sufrir algún tipo de enfermedad que les inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad temporal, puedan ser destinados en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si son aptos o no para realizar los trabajos específicos de su grupo profesional. Este informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición por parte de la persona trabajadora, debiendo incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto de trabajo no supondrá cambio de nivel profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación. Pasado este plazo, de continuar en el nuevo puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a este nivel.

b.- Movilidad geográfica

No se considerará movilidad geográfica el cambio de base dentro del mismo lote.

Se considerará movilidad geográfica, aunque sea dentro del mismo lote, si la distancia medida desde el domicilio de la persona trabajadora a la nueva base fuese superior a la suma de la distancia que en ese momento tenga en su Base más veinticinco kilómetros.

Capítulo 4

Del personal

Artículo 26

Niveles funcionales y salariales

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajador/a" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen, en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, y todas las denominaciones, al margen de que se utilice el masculino o el femenino, se entenderán hechas al trabajador/a hombre o mujer indistintamente.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

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

Director/a de área: es quien en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en las que se pueda estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Médico/a: es quien desarrolla las funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Diplomado/a universitario/a de enfermería - Ayudante técnico sanitario: se incluye en este nivel a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Técnico/a en transporte sanitario / Técnico/a de emergencias sanitarias - Conductor/a: es la persona trabajadora contratada para conducir los vehículos de asistencia sanitaria que por sus dimensiones o peso, requiera un permiso de conducir suficiente de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, disponiendo de este correspondiente permiso de conducir y la titulación establecida en el Real decreto 836/2012, y tendrá conocimientos sanitarios por la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el usuario/a, el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación sanitaria necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico/a en transporte sanitario/Técnico/a de emergencias sanitarias - ayudante/a: realizará los trabajos propios del Técnico de Transporte Sanitario y deberá disponer de la titulación establecida en el Real decreto 836/2012 y tendrá conocimientos sanitarios por la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Los Técnicos en Transporte Sanitario con permiso de conducir suficiente podrán y tendrán que ser formados por conductores de ambulancias, salvo que no lo deseen indicándolo expresamente por escrito a la empresa. Esta formación de conducción no podrá exceder del 50% de su tiempo mientras reciban la retribución como ayudante. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación sanitaria necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico/a en transporte sanitario/Técnico/a de emergencias sanitarias - camillero: realizará los trabajos propios del Técnico de transporte sanitario camillero y deberá disponer de la titulación establecida en el Real decreto 836/2012 y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación sanitaria necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Desaparecen las antiguas categorías de conductor, ayudante, camillero. La diferencia se establece con el complemento de formación hasta que obtengan el TES.

Jefe de taller: este nivel incluye a quien, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realizan en su dependencia.

Mecánico: se clasifican en este nivel aquellos que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o larga práctica en el mismo, realice los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante/a de mecánico: se incluye en este nivel a quien, con conocimientos generales del oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: se clasifica en este nivel a aquellos que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o larga práctica en el mismo, realice los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Pintor/a: se clasifica en este nivel a quien con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o larga práctica en el mismo, realice los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

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

Jefe/a de tráfico: es quien tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de su empresa.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

Especialista administrativo: pertenecen a este nivel aquellos que además de reunir las condiciones del oficial administrativo, lleven a cabo, con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa.

Oficial administrativo: pertenecen a este nivel aquellos que con la titulación correspondiente, y con cinco años de experiencia en funciones de auxiliar, realizan normalmente todas las tareas administrativas.

Auxiliar administrativo/a: es la persona trabajadora que, con la titulación correspondiente, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Telefonista - recepcionista: comprende este nivel el personal que, en las diferentes dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, cogiendo y transmitiendo los encargos y avisos que reciba. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su labor profesional.

Personal de limpieza: es aquel personal, mayor de dieciocho años, encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Capítulo 5

Contratación

Tipos de contratos de trabajo

Artículo 27

Contratos formativos

En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecer compromisos entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo.

1. Contrato de formación en alternancia

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos correspondientes en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. También se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato sólo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

No se puede establecer período de prueba en estos contratos.

La actividad ejercida por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifiquen la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

Es parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la formación práctica correspondiente dispensada por la empresa y el centro.

La retribución será el primer año del sesenta y cinco por ciento y el segundo del setenta y cinco por ciento, respecto de la fijada en Convenio al nivel retributivo correspondiente a las funciones ejercidas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin el complemento de formación, al no disponer de la titulación requerida. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Ésta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para estas tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Este centro o entidad tendrá que garantizar, a la vez, la coordinación con la persona tutora en la empresa.

Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales en los que se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de los objetivos.

La duración del contrato será la prevista en el plan o programa formativo correspondiente, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y se podrá desarrollar al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención del citado título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Sólo puede suscribirse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, se podrán formalizar contratos de formación en alternancia con diversas empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del citado Catálogo, siempre que estos contratos respondan a diferentes actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder del límite previsto en el apartado anterior.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos. Excepcionalmente, se pueden realizar actividades laborales en los períodos mencionados cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no se puedan desarrollar en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

Se estará a lo que se establezca reglamentariamente, en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la suscripción de los contratos, como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas que pretenden contratar han sido previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Esta información deberá trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberador a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios correspondiente

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/ 2022, de 1 de marzo, de Ordenación e integración de la formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios correspondientes, o cinco años si se concierta con una persona con discapacidad.

El puesto de trabajo deberá permitir obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de

CVE-DOGC-B-24061052-2024

la práctica profesional, asignando tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Habrà que ajustarse a lo que reglamentariamente se desarrolle sobre el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o certificado distinto.

A efectos de "misma titulación o certificado profesional", los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.

Hay que atenerse a lo que se establezca reglamentariamente, en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para su celebración, como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas que pretenden contratar han sido previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Esta información deberá trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberador si no excede la duración máxima de este contrato.

3. Aspectos comunes a las diferentes modalidades de contratación formativa

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y la violencia de género interrumpen el cómputo de la duración del contrato.

El contrato, deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el art. 8 del ET, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual (apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f) del art. 11 del ET), donde se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios (apartados 2.e) del art. 11 del ET).

Los límites de edad y la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el art. 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén calificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Hay que atenerse a lo que se establezca reglamentariamente en cuanto a los límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

Los puestos de trabajo, actividades, niveles o niveles profesionales que se pueden desempeñar mediante contrato formativo, son aquellos que conforme a la normativa vigente en cada momento, requieran una formación determinada para poder desempeñar el puesto.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

Los contratos formativos suscritos en fraude de ley o aquellos respecto de los que la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

Si al final del contrato la persona continúa en la empresa, no se puede concertar un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como los requisitos y condiciones en que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en caso de varios contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario [artículo 11.2.h) del ET], la empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de que disponga respecto de estas contrataciones.

Los criterios y procedimientos de selección buscarán conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

4. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes. Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado 1 del artículo primero de la reforma laboral de 2022, serán de aplicación hasta la duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

Artículo 28

Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquél que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertar tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquél celebrado con la persona trabajadora, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente Convenio para la jornada a tiempo completo.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata a la persona trabajadora así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada ordinaria y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional a lo establecido en el Convenio colectivo para el nivel profesional de que se trate.

En caso de que la empresa y la persona trabajadora pacten hacer horas complementarias en los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto deberá fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15% de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como horas ordinarias.

Artículo 29

Contratos de duración determinada

1. Los que en un período de veinticuatro meses hubieran sido contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o distintas modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo.

No será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

2. Contratos de duración determinada:

a) El contrato eventual regulado en el artículo 15. 2 del Estatuto de los Trabajadores

CVE-DOGC-B-24061052-2024

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 y, en caso de concertar por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superar dichos doce meses como límite máximo acumulado.

El personal con contrato eventual percibirá en su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Se podrá concertar este contrato para atender a las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

a.3) En ámbitos negociales inferiores podrán establecer criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 40, 45 y 46 de este Estatuto.

b.1) La duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado a la persona trabajadora sustituida, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

Capítulo 6

Derechos varios

Artículo 30

Permisos y licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o constitución de unión estable de pareja según normativa legal aplicable.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. Cuando el matrimonio se celebre fuera del domicilio de la persona trabajadora y debieran realizarse desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.

c) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento, el plazo se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera su cuidado efectivo.

e) En caso de intervenciones quirúrgicas ambulatorias, hasta dos días siempre que el familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad precise de la asistencia del familiar.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) El tiempo necesario para asistir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido

CVE-DOGC-B-24061052-2024

en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En caso de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- i) Un día a los conductores por la renovación del permiso de conducir.
- j) Dos días de libre disposición por la persona trabajadora. Cada día de libre disposición hace referencia a una jornada laboral ordinaria, es decir, ocho horas. Las personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad gozarán de este derecho en proporción al tiempo de servicios prestados.
- k) Cualquier otro permiso contemplado en el artículo 37.3 del ET como permiso retribuido.

Artículo 31

Permisos no retribuidos

- a) Para completar las 8 horas retribuidas de un día personal en las guardias de 12 o 24 horas y poder, de esta forma, ausentarse el día entero.
- b) Para concurrir a exámenes por la obtención de algún título oficial durante el día de su celebración.
- c) Por la boda o la defunción de personas próximas no incluidas en el artículo anterior, hasta un máximo total de 2 días al año por cualquiera de los supuestos.

Artículo 32

Seguro colectivo de accidentes

Las empresas que no dispongan contratarán su póliza en el plazo de treinta días desde la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantiza una cuantía de:

- Muerte por accidente 30.000,00€
- Incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez 60.101,21€
- Incapacidad total para el puesto de trabajo habitual 20.500,25€

A percibir, una sola vez, por la persona trabajadora y/o viudo, viuda o pareja de hecho descendientes o ascendientes y, en su caso, sus beneficiarios legales, si como consecuencia del accidente de trabajo se produce alguna de estas situaciones.

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

Artículo 33

Incapacidad temporal

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y entidad gestora, y el 85% de salario base incrementado por la antigüedad en las siguientes condiciones:

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

Artículo 34

Cambio de turno

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

Artículo 35

Premio de fidelidad/vinculación

Cuando la persona trabajadora habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculada a la empresa, percibirá una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año, según los importes especificados en el anexo "Premio de fidelidad / vinculación".

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición transitoria cuarta.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en el que la persona trabajadora reduzca su jornada para que decida acceder a la jubilación parcial.

A los 65 años, si por cualquier circunstancia, la persona trabajadora permaneciera trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, puesto que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevas personas trabajadoras, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Artículo 36

Jubilación

a) Siempre que la normativa lo permita, se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede cubierto.

b) Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria:

Con el propósito de fomentar la colocación de personas trabajadoras en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Se establece la jubilación obligatoria a los 68 años siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos para causar derecho a pensión y sea de aplicación la Disposición adicional décima del TRLET.
2. La jubilación obligatoria de un/a trabajador/a aunque la empresa decida amortizar su puesto de trabajo deberá ir acompañada por la conversión de un contrato temporal a fijo o de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo de otro trabajador/a, dentro del mismo año natural en que se produzca. La empresa informará a la Representación legal del personal de estas conversiones o ampliaciones.
3. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán a la petición de todos aquellos trabajadores/as que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, será necesario para su concesión que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito previo en cuanto a la forma en que trabajará el porcentaje de jornada que se mantenga de alta en la empresa.

La jubilación podrá ser del 85% de la jornada y a los 60 años mientras el régimen transitorio de la ley lo permita.

Capítulo 7

Artículo 37

Derechos sindicales

El último párrafo del art. 68 del ET autoriza a pactar en Convenio colectivo la acumulación de horas de los diferentes miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de

CVE-DOGC-B-24061052-2024

sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

En base a este precepto se acuerda que la acumulación de crédito horario puede darse, cuando el comité o los delegados de personal, según el caso, contribuyan mediante la cesión por un lado de sus horas, no inferior al 10% de sus horas anuales, en el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de este Convenio.

Los miembros de Comité o Delegados de Personal que no participen del sistema de acumulación sectorial, sólo podrán hacer uso de su propio crédito horario legal.

Artículo 38

Privación del carnet de conducir

En caso de privación del permiso de conducir por un tiempo no superior a los seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a empleo en cualquier trabajo, aunque sea de inferior nivel, abonando la retribución correspondiente a este puesto de trabajo, más antigüedad; siempre que no concurren los siguientes requisitos:

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

Aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carnet de conducir necesario para su trabajo en función de su función de conductor, y sólo por ello, previa justificación de la contratación de dicho seguro, las empresas abonarán el coste de la póliza, con un máximo de 50,00 € anuales.

En el caso de la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba la persona trabajadora derivado del seguro, en tanto se le mantiene el salario, tendrá la obligación de abonarlo en la empresa.

Sin embargo, en el caso de retirada temporal del carnet la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho a reingreso una vez recupere el carnet.

Artículo 39

Multas y sanciones

En caso de la imposición de multas y sanciones por la Autoridad correspondiente, a las personas trabajadoras cuando conduzcan vehículos de la empresa y en el desarrollo de las tareas encomendadas por ésta, la empresa está obligada a presentar las alegaciones correspondientes y comunicarlo al conductor/a. En el caso de denuncias por infracciones a las normas de tráfico que corresponda la responsabilidad al conductor, la empresa, en cumplimiento de su obligación legal, comunicará a la Administración los datos del conductor en el momento de la infracción, siendo obligada a notificarlo a la persona trabajadora, a fin de que éste tenga conocimiento de la tramitación de la denuncia a su nombre.

Artículo 40

Uniformidad

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

Este vestuario será repuesto y la empresa asume y se responsabiliza del lavado, descontaminación y en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo, siendo obligatoria su utilización por parte de la persona trabajadora.

Capítulo 8

Faltas y sanciones

Artículo 41

Régimen disciplinario

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

a). Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado o el 15% de su jornada en el mismo cómputo mensual
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerada como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Atender al deber de socorro no será motivo de sanción, siempre que sea en las inmediaciones del centro o institución.
- 4.- El retraso injustificado, negligencia o la falta de cuidado en el cumplimiento del trabajo.
- 5.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los usuarios, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, el incorrecto o incompleto cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, y a menos que pueda ser considerada como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 6.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual, salvo que por algún motivo legal sea necesario mantener oculto su lugar de residencia.
- 7.- La falta de higiene o aseo personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados.
- 8.- El uso incorrecto del uniforme, de las ropas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a la persona trabajadora a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados.
- 9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que esto se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 10.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si estas discusiones produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 11.- Las que supongan incumplimientos de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o de otras personas trabajadoras, o produzca daños graves en la empresa.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

12.- Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

13.- Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves. Siempre y cuando la empresa haya dado el material e información sobre la normativa.

b). Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Más de dos faltas de puntualidad en un mes, o hasta dos cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2.- Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, y a menos que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados, por valor económico que no supere los 3.000,00 €.

4.- El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.

5.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para la persona trabajadora, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él/ la como otros compañeros.

6.- Las faltas de respeto o desconsideraciones tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que esto se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de esto comporte sanción o penalización para la empresa.

7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8.- La falta de higiene o aseo personal cuando comporte reclamación o quejas de terceros, enfermos o sus familiares o compañeros, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, salvo que se cuente con la oportuna autorización.

10.- La demostrada disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11.- La demostrada simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12.- El encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras.

13.- Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14.- Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad, en especial lo que se refiere a diagnosis y tratamientos.

15.- No advertir, inmediatamente a sus jefes o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada mediante la hoja de incidencias de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, con excepción de las tareas específicas sindicales debidamente comunicadas.

CVE-DOGC-B-24061052-2024

- 17.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
- 18.- El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material o documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio, o comporten penalización o sanción a la empresa por parte de terceros contratantes de los servicios.
- 19.- La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
- 20.- Fumar en los lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.
- 21.- La comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
- 22.- No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas del mismo por escrito.
- 23.- La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- 24.- No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con que desarrolle su actividad.
- 25.- Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes establecidos de acuerdo con la evaluación de riesgos.
- 26.- Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o los puestos de trabajo en que ésta tenga lugar.
- 27.- La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección i de prevención o, si procede al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o de otras personas trabajadoras, o pueda causar un daño grave a la empresa.
- 28.- Contribuir al incumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a fin de proteger la seguridad i la salud de la persona trabajadora en el trabajo.
- 29.- La falta de cooperación con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras i no comporten riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- 30.- La reincidencia en la misma falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita de la empresa.
- 31.- Cualquier otro incumplimiento grave de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos graves que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
- 32.- Cualquier otro tipo de infracción grave que afecten obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como muy graves.

c). Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos en el período de un mes sin causa o motivo que lo justifique.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, en los vehículos o en otros elementos o

lugares en los que haya actuar en función de su actividad.

4.- La conducta dolosa o imprudente en el ejercicio del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

5.- Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, especialmente cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

6.- Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes, éstos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, limpieza del vehículo, etc.), y, a resultas de una mala praxis, la factura se vea mermada por falta imputable a una o varias personas trabajadoras, claramente identificables, éstos podrán ser sancionados por comisión de falta muy grave.

7.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

8.- La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

9.- La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

10.- Las discusiones violentas, malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios, comprendiendo en ello las ofensas verbales y las agresiones.

11.- El abuso de autoridad.

12.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

13.- La desobediencia continuada o persistente.

14.- El acoso sexual, entendiéndose como tal, toda conducta sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo, que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva por el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidador, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa el sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base por una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario base o sobre cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

15.- El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una hostilidad extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, cualquiera que sea la expresión de las situaciones de acoso.

16.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas que, vinculadas con la prestación de los servicios, y en especial, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados, por valor económico superior a 3.000,00€.

17.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando esto ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.

18.- La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo, en especial de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad, en especial lo que se refiere a diagnosis y tratamientos.

19.- La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos, con el fin de beneficio económico propio o de terceros.

20.- La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación,

CVE-DOGC-B-24061052-2024

imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los enfermos transportados.

21.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22.- Cualquier infracción de las normas cuando se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud propia de las demás personas trabajadoras o terceras personas, o daños graves en la empresa.

23.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

24.- Cualesquiera otros incumplimientos muy graves de la normativa laboral o de las obligaciones inherentes a su contrato lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos muy graves que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

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

d) Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

c) El nivel profesional de la persona trabajadora.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicarse entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves tendrán que imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente contradictorio a la persona trabajadora, consistente en que previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras tendrán derecho a ser oídos, el interesado y la representación de las personas trabajadoras o sindical, en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación escrita de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente.

4. En el caso de tratarse de una persona trabajadora que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si lo hubiera.

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

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

trabajadoras.

7. Concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda considerando las alegaciones realizadas durante la tramitación por la persona trabajadora, y en su caso, por la representación de las personas trabajadoras o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción será siempre por escrito, debiendo comunicarlo, de esta misma forma, al interesado y a la representación de las personas trabajadoras o sindical a las graves y muy graves, quedando- se éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

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

11. Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada dos veces por los mismos hechos.

Disposición adicional primera

Disposición adicional de garantía. La jornada pactada por la retribución establecida en las tablas es la de 1752 horas para el año 2023, de 1.713 horas/año de trabajo en el año 2024, 1.674 horas/año de trabajo en el año 2025, 1.635 horas/año de trabajo en el año 2026 y 1.596 horas/año de trabajo en el año 2027, manteniendo sin embargo el límite a partir del cual se consideran horas extraordinarias en 1826 horas anuales. En caso de que esta cláusula, fruto de un cambio legal o de una resolución administrativa o judicial decayera, se devolverá a la jornada ordinaria de 1752, y la reducción de jornada acordada no surtirá efecto, pasando a aumentar el salario las horas complementarias que volverán a ser ordinarias, para asegurar el equilibrio de la contraprestación acordada.

Disposición adicional segunda

En cuanto a la solución de los conflictos colectivos que se puedan originar, ambas partes negociadoras, en representación de las personas trabajadoras y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cataluña, así como en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral, previsto en el artículo 3.1 del citado Acuerdo y publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposición adicional tercera

En este Convenio se estará sometido a lo que disponga la Ley de Prevención de riesgos Laborales y la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y las normas mínimas del Convenio estatal.

Disposición transitoria primera

Dispositivo de localización

Se mantiene transitoriamente hasta el final del concurso TS/14 el antiguo sistema de localización, por aquellos lotes en los que se esté aplicando, se reproducen las normas del anterior convenio que se mantiene hasta el inicio del nuevo concurso.

" Las empresas podrán ofrecer 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:

1. Sólo será de aplicación 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

CVE-DOGC-B-24061052-2024

correspondiente, que será facilitado por 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 implicar ningún cambio en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si la persona trabajadora que acepte el dispositivo de localización desea posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que ese 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 de cómputo de trabajo efectivo, 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 efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento que la persona trabajadora vuelva a su base.

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, la persona trabajadora que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 32,07 € al día. Este valor estará vigente hasta que en la negociación a la que hace mención la disposición transitoria segunda de este convenio se alcance un acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la transitoria cuarta. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora 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 el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempo de activación y vuelta 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."

Disposición transitoria segunda

Vigencia especial de las modificaciones que se realizan con el acuerdo parcial alcanzado a 30 de mayo de 2022.

1º.- El lavado de ropa con cargo a la empresa establecido en el nuevo redactado del artículo 40 estará vigente desde el día 1 de junio de 2022. La mecanización de las bancadas se calculó para aquellas unidades que por altura lo requerían y con un mecanismo a prueba. El presupuesto actual no llega para dotar de bancadas mecanizadas, el actual concurso no contemplaba esa innovación técnica.

2º.- Los cambios en los nuevos niveles TES, estarán vigentes desde el 1 de junio de 2022, y su retribución será obligatoria con la firma de este acuerdo parcial, desde el 1 de junio de 2022, aunque se demore la publicación en el DOGC de los acuerdos parciales alcanzados, si bien, dado que los efectos acordados son desde el 1 de enero de 2022, los atrasos de los 5 primeros meses del año se pagarán cuando las empresas puedan facturar el 1,7% de incremento de tarifa, disponiendo de dos meses para poder efectuar los cálculos de los atrasos.

Las personas, cuya formación sea el certificado de profesionalidad y que no pueden prestar servicios más que en A1 y A2, si no forman parte de las personas que tienen la condición beneficiosa mencionada en la transitoria segunda, no podrán cobrar el complemento de formación, salvo las personas ingresadas antes del 24 de mayo de 2022 que mantendrán el derecho a cobrar el complemento de formación como condición más beneficiosa a título personal. Ahora bien, para estimular la formación, todas las personas trabajadoras que por su cuenta obtengan la titulación TES, aunque lleven A1 y A2 cobrarán el complemento de formación en el momento que notifiquen formalmente a la empresa de la expedición de la titulación de Técnico en Emergencias Sanitarias.

Esta parte del acuerdo es de aplicación inmediata a la firma del preacuerdo que lo avala, con efectos de 1 de junio de 2022, siempre y cuando las empresas puedan facturar el incremento del 1,7% para 2022.

3º.- Los cambios en los contratos formativos y su retribución, permanecerán vigentes desde el 1 de junio de

CVE-DOGC-B-24061052-2024

2022, y se podrán formalizar, aunque se demore la publicación en el DOGC de los acuerdos alcanzados.

4º.- La jornada de trabajo para todo el personal se verá reducida en el año 2023 a 1.752 horas/año de trabajo efectivo.

En 2022, dado que los calendarios en las empresas ya están pactados, éstos no se verán modificados, y la empresa podrá abonar o compensar el importe de las 48 horas acordadas de reducción o de parte de ellas, si no puede llegar a un acuerdo con su comité para hacer efectiva la modificación. La reducción de jornada de 48 horas acordada tendrá este efecto retributivo, pero continuarán obligados a efectuar estas horas retribuidas a precio de hora ordinaria, en aquellos lotes que tengan imposibilidad manifiesta para encontrar a las personas trabajadoras necesarias para efectuar los servicios, priorizando a las personas trabajadoras que se ofrezcan voluntarias. Es decir, que a pesar de que se reduzca la jornada ordinaria pactada a efectos retributivos, a efectos obligacionales la jornada máxima ordinaria quedará limitada a 1800 horas como máximo.

Disposición transitoria tercera

El complemento de formación previsto en el convenio no lo cobrarán más que los que tengan o bien TTS o TES o estén habilitados; o sean beneficiarios del Real decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, en la disposición transitoria segunda. "Sin embargo se establece un proceso de adaptación del personal a los nuevos requisitos de formación:

Habilitación de personas trabajadoras experimentadas que no tengan la formación requerida en el artículo 4, que dice: "3. Quienes a la entrada en vigor del Real Decreto 836/2012 presten servicio en puestos de trabajo afectados por lo dispuesto en el artículo 4 y no reúnan los requisitos de formación que se establecen, ni la experiencia profesional prevista en el apartado anterior, pueden continuar en sus puestos de trabajo ejerciendo las mismas funciones, sin que por estos motivos puedan ser removidos".

Todos los que sean beneficiarios de la condición más beneficiosa de la anterior transitoria tercera del convenio, dejarán de cobrar como complemento transitorio la diferencia para llegar al de los niveles establecidos en tablas con titulación, consolidando el derecho adquirido a cobrar como si tuviera la titulación TES.

Para el resto de las personas trabajadoras, cuya formación constituya el certificado de profesionalidad y no pudiendo prestar servicios más que en vehículos tipo A1 y A2, si no forman parte de las personas trabajadoras que tienen la condición beneficiosa mencionada, no tendrán derecho a percibir el complemento de formación. Ahora bien, a fin de estimular la formación, todas las personas trabajadoras que por su cuenta obtengan la titulación TES, percibirán como retribución salarial, el complemento de formación recogido en las tablas salariales del anexo I en el momento que lo presenten en su empresa.

Disposición transitoria cuarta

Este convenio será posible en base al cumplimiento de los acuerdos manifestados por CatSalut y por parte de SEMSA. Cualquier rebaja a las dotaciones económicas que posibilitan alcanzar los acuerdos, comportará la necesidad de ajustar las condiciones a las nuevas circunstancias, dejando sin efecto, en la parte proporcional que corresponda, aquella parte de los acuerdos que quedan vinculados a compromisos económicos concretos. Si se cumplen los compromisos alcanzados por parte de CatSalut y de SEM para aumentar las retribuciones un 2% anual en los próximos años, con las dotaciones adecuadas para poder hacerlo, en el seno de la Comisión Paritaria del convenio se estudiará la aportación anual para poder ajustar las tablas salariales a los correspondientes aumentos, siguiendo los criterios aplicados hasta ahora para ajustar los salarios y la jornada al aumento de tarifa.

Disposición transitoria quinta

Las partes firmantes constituyen una Comisión de Trabajo en el Seguimiento del Convenio que queda integrada por los siguientes componentes de la comisión negociadora del Convenio:

Dídac Martínez Martínez, Javier Porta Antón, Walter Álvarez Cuenca, Raúl Pérez Hurtado y Jordi Venanci García Patiño.

Esta Comisión sólo podrá adoptar sus acuerdos por consenso unánime.

La Comisión de Trabajo se dotará de un reglamento de funcionamiento interno, que deberá ser aprobado por la comisión paritaria.

El objeto de esta Comisión de trabajo será:

- La correcta aplicación del convenio en todas y cada una de las empresas del sector.
- La coordinación de las partes en la convocatoria de la Comisión Paritaria, así como preparar su orden del día.
- Formular cuantas propuestas estimen convenientes para el desarrollo del Convenio.

El órgano de seguimiento se reunirá siempre que la situación lo aconseje, a propuesta de cualquiera de sus componentes.

Los miembros sindicales de esta comisión podrán ser relevados de su trabajo con derecho a indemnidad retributiva, mediante el uso de las horas sindicales que dispongan como delegados, a lo que se añadirá los créditos horarios provenientes del mecanismo al que alude el artículo 37 sobre acumulación sectorial de horas sindicales.

El citado mecanismo de acumulación funcionará de la siguiente manera:

1º.- Cada miembro de comité o delegado que desee ceder parte de su crédito horario lo comunicara por escrito a su empresa y a la Comisión de Seguimiento, indicando a cómo de los sindicatos firmantes efectúa la cesión.

2º.- Las cesiones se podrán realizar anualmente por adelantado para el caso de las horas correspondientes al mes de vacaciones, o mensualmente en cualquier momento antes de finalizar el mes corriente, una vez el delegado constata que puede y desea efectuar la cesión.

3º.- Las empresas, una vez comunicada por sus delegados la cesión sectorial, procederá a ingresar en la cuenta corriente creada al efecto la cantidad correspondiente al número de horas cedidas. Como las horas son cedidas por delegados que tienen niveles salariales distintos, las horas se calcularán al precio de la hora del delegado cedente, según convenio.

4º.- Las cantidades recaudadas por este procedimiento, servirán para resarcir a las empresas a las que pertenecen los miembros de esta comisión, en los excesos de crédito horario propio utilizados y por el coste de liberación restante.

De no disponer de saldo suficiente de horas cedidas para llegar al coste de su liberación, no podrán ser totalmente liberados de su trabajo.

5º.- Siempre que se acuerde en el seno de la comisión que el saldo tiene margen suficiente para mantener el sistema, el presupuesto excedente podrá ser destinado a los planes funcionales y de trabajo aprobados por la propia Comisión.

6º.- Esta cláusula extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, siendo necesario el acuerdo expreso para la prórroga de su contenido.

Disposición transitoria sexta

Las empresas se comprometen a mantener el nivel de servicios actualmente configurados si no cambian sustancialmente las condiciones contratadas.

Disposición aclaratoria primera

Definiciones funcionales entre TTS ayudante/a y TTS camillero y su afectación al personal.

Los términos en que está redactado el Convenio ponen en evidencia que la diferencia entre uno y otro nivel radica en el texto subrayado a continuación:

TTS Ayudante/a: Realizará los trabajos propios del camillero y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del mallado, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio, salvo que no lo deseen indicándolo expresamente por escrito a la empresa los ayudantes camilleros con permiso de conducir suficiente podrán y tendrán que ser formados por conductores de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá exceder del 50% de su tiempo mientras reciban la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación sanitaria que en cada

CVE-DOGC-B-24061052-2024

caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

TTS camillero: realizará los trabajos propios del camillero y tendrá conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del enfermo realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Las partes firmantes interpretan conjuntamente:

1º. La diferencia entre uno y otro nivel viene dada a que el ayudante puede realizar tareas de conducción, como ayudante del conductor, para prepararse para asumir el nivel de conductor si es necesario, mientras que el camillero no tendrá responsabilidad de conducción.

2º. La persona trabajadora que teniendo carnet suficiente venga cobrando como ayudante es porque no ha hecho uso de la posibilidad de permanecer al nivel de camilleros, formando parte de su contenido funcional ejecutar tareas esporádicas de conductor a requerimiento de la empresa. Si bien el ascenso definitivo a conductor no se producirá si no hay mutuo acuerdo.

3º. El límite del 50% está puesto para asegurarse de que no se realizan funciones de conductor en más de un 50%, dado que, en ese día, ha hecho funciones de conductor y le pertenece cobrar, ya que realiza trabajos de nivel superior, como conductor. Si a pesar de no llegar al 50% condujera sin conductor se considerará que es trabajo de nivel superior y cobrará ese día como conductor.

4º. Se respetará como condición más beneficiosa el nivel de aquellos que por motivos variados hayan asumido la de ayudante con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, aunque no reúnan la condición de estar en posesión de carnet suficiente, pero en caso de que llegaran a disponer del referido carnet suficiente, pero en caso de que llegaran a disponer del referido carnet tendrán que cumplir plenamente con sus obligaciones como ayudantes. También debe respetarse a quien sufra algún tipo de enfermedad, debidamente acreditada, que le inhabilite para el desarrollo de las tareas de conducción.

5º. El hecho de que por conservación del derecho a mantener el nivel de ayudante, pueda comportar que personas trabajadoras sin carnet suficiente tengan el nivel mencionado, no puede suponer en ningún caso que los camilleros que dispongan de carnet, pero que hayan sido contratados específicamente como camilleros, puedan invocar ningún tipo de discriminación por tratarse de una condición más beneficiosa que se respeta exclusivamente a la persona trabajadora que fue contratada como ayudante antes de que se establecieran las diferencias en las funciones dentro de este Convenio.

Disposición aclaratoria segunda

Aclaración de cómo debe funcionar la absorción en el concepto de antigüedad.

El nuevo artículo 13 del Convenio referente a la antigüedad, creó la tabla de antigüedad del Anexo II que muestra los valores vigentes de 1 de agosto de 2006.

El antiguo sistema en lugar de tener vencimiento por trienios tenía vencimiento por años, y dado el largo tiempo transcurrido por la firma del nuevo Convenio, puede comportar que haya personas trabajadoras que estén cobrando algún vencimiento anual del antiguo Convenio y que todavía no hayan cumplido el trienio que da derecho a la percepción con el nuevo Convenio.

Las partes, en atención a lo dispuesto en el Convenio en su artículo 6 puesto en relación con el artículo 8 y en la antigua Disposición transitoria cuarta del anterior Convenio, interpretan:

Que las personas trabajadoras que a 31 de julio de 2006 estuvieran cobrando de mes por este concepto, respecto a lo que debe regir desde el 1 de agosto de 2006 teniendo en cuenta, que los valores de antigüedad deben ser los del nuevo Convenio, el exceso pasará a formar parte con efectos de la fecha 1 de agosto de 2006 de sus condiciones personales más beneficiosas, garantizando conforme al artículo 8 que en conjunto y cómputo anual no se pierde retribución, e inicialmente verán incrementada su cuantía en el 4%, a partir del 1 de agosto, previamente a la aplicación del sistema de absorciones previsto en la transitoria del Convenio.

Los que después del 1 de agosto de 2006, producto de la ultraactividad del Convenio anterior, hayan tenido vencimientos que conforme al nuevo convenio no proceden, por no completar el trienio, se hará el cálculo de atrasos contando las cantidades pagadas de más por este concepto, como si de pagos a cuenta se tratara.

Cuando se produzca el vencimiento de un nuevo trienio, el exceso que pudiera quedar de la cantidad pasada de antigüedad a complemento personal, será absorbida por la subida del concepto.

Anexo

Tablas salariales

Efecto 1 de enero de 2023 (valores en EUR)

	2023	
Niveles salariales	Salario base	Complemento de Formación
Director/a	2.213,65€	384,33€
Director/a de Area.	2.077,14€	360,23€
Médico/a	2.199,83€	381,89€
DUI/ATS	1.840,82€	318,53€
Jefe de Tráfico	1.640,61€	283,20€
Jefe de Equipo	1.564,68€	269,80€
TTS/TES Conductor/a	1.580,40€	272,57€
TTS/TES Ayudante/a camillero/a	1.473,05€	253,63€
TTS/TES Camillero/a	1.429,13€	245,87€
Jefe de Taller	1.602,33€	276,44€
Mecánico/a	1.546,75€	266,63€
Chapista	1.516,35€	261,27€
Pintor/a	1.516,35€	261,27€
Ayudante Mecánico/a	1.454,21€	250,31€
Especialista administrativo/va	1.619,94€	279,55€
Oficial administrativo/va	1.401,07€	240,93€
Auxiliar administrativo/va	1.231,83€	211,06€
Telefonista/Recepcionista	1.257,74€	215,63€
Personal de limpieza	924,48€	155,52€

Las personas con certificado profesional sólo cobrarán el complemento de formación cuando tengan la formación requerida, sin perjuicio del derecho adquirido reconocido en la Disposición transitoria tercera para las personas incluidas en la misma.

Anexo

Tabla de antigüedad y nocturnidad

Efecto 1 de enero de 2023

(Valores en EUR)

Nivel	Antigüedad Trienios							Nocturnidad
	1	2	3	4	5	6	7	Precio/hora
Director/a	48,97	97,94	146,91	195,87	244,85	293,82	342,79	0,90
Director/a de área	44,37	88,72	133,08	177,44	221,80	266,16	310,53	0,88
Médico/a	48,51	97,01	145,52	194,01	242,52	291,01	339,52	0,88
DUI/A.T.S.	36,37	72,76	109,13	145,52	181,88	218,27	254,64	0,82
Jefe de tráfico	29,62	59,23	88,84	118,46	148,07	177,69	207,32	0,86
Jefe de equipo	27,06	54,10	81,16	108,20	135,25	162,30	189,36	0,79
TTS conductor/a	26,77	53,53	80,29	107,04	133,80	160,56	187,32	0,81
TTS ayudante/a camillero/a	23,31	46,64	69,95	93,28	116,59	139,91	163,23	0,69
TTS camillero	21,92	43,84	65,76	87,67	109,60	131,51	153,43	0,66
Jefe de taller	28,31	56,65	84,96	113,29	141,61	169,94	198,25	0,83
Mecánico/a	26,44	52,90	79,33	105,77	132,22	158,67	185,11	0,76
Chapista	25,41	50,83	76,25	101,67	127,08	152,49	177,93	0,74
Pintor/a	25,41	50,83	76,25	101,67	127,08	152,49	177,93	0,74
Ayudante mecánico/a	23,31	46,64	69,95	93,28	116,59	139,91	163,23	0,68
Especialista administrativo/a	28,92	57,82	86,75	115,66	144,58	173,50	202,41	0,85
Oficial administrativo/a	27,80	55,61	83,41	111,22	139,01	166,82	194,63	0,77
Auxiliar administrativo/a	24,50	48,97	73,46	97,94	122,43	146,91	171,40	0,72
Telefonista/Recepcionista	24,72	49,43	74,16	98,88	123,60	148,31	173,03	0,72
Personal de limpieza	16,76	33,54	50,30	67,07	83,84	100,61	117,37	0,65

Efecto 1 de enero de 2023

CVE-DOGC-B-24061052-2024

Concepto	Valores €
Artículo 17 Dietas	
Comida	12,15€
Cena	12,15€
Pernoctar y comer	18,23€
Suma de los tres conceptos	42,52€
Artículo 18 Complemento de asistencia y puntualidad	
Asistencia	61,57€
Puntualidad	61,57€
Artículo 21 Festivos y domingos	
Plus Domingo	0,59€
Plus festivos locales	2,43€
Plus festivos no locales	3,03€
Plus festivos especiales	6,08€
Artículo 35 Premio de fidelidad/vinculación	
Con 10 años de antigüedad en la empresa	6,81€
Con 15 años de antigüedad en la empresa	21,67€
Con 20 años de antigüedad en la empresa	25,39€
Con 25 años de antigüedad en la empresa	29,72€
Artículo 22 Complemento de vacaciones	
Vacaciones y retribución	209,45€

(24.061.052)