

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 9 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Sector para las Empresas de Transporte de Personas Enfermas y Accidentadas en Ambulancia de Andalucía (cod. 71001075012005), suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 6 de octubre de 2020, modificado con fecha 19 de noviembre de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 9 de diciembre de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE SANITARIO DE PERSONAS ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS DE ANDALUCÍA

(AÑOS 2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024 – 2025)

Í N D I C E

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1. Ámbito Funcional
- Art. 2. Ámbito Territorial
- Art. 3. Vigencia
- Art. 4. Denuncia del Convenio
- Art. 5. Prelación de Normas
- Art. 6. Compensación Absorción
- Art. 7. Vinculación a la Totalidad
- Art. 8. Garantía Personal
- Art. 9. Subrogación del Contrato con la Administración y empresas privadas
- Art. 10. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II. JORNADA LABORAL Y VACACIONES

- Art. 11. Jornada Laboral Ordinaria
- Art. 12. Horas de Presencia

- Art. 13. Horas Extraordinarias
- Art. 14. Vacaciones
- Art. 15. Asignación de Servicios
- Art. 16. Cuadro de horarios y calendario laboral
- Art. 17. Movilidad funcional
- Art. 18. Cambio de turno

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

- Art. 19. Salario
- Art. 20. Antigüedad
- Art. 21. Gratificaciones Extraordinarias
- Art. 22. Dietas
- Art. 23. Plus Convenio
- Art. 24. Retribución específica del trabajo nocturno
- Art. 25. Festividades Navideñas
- Art. 26. Festividades de Semana Santa
- Art. 27. Inaplicación de Convenio

CAPÍTULO IV. DEL PERSONAL

- Art. 28. Clasificación Profesional
- Art. 28.1. Sistemas de Clasificación Profesional. Criterios Generales
- Art. 29. Áreas Funcionales
- Art. 30. Factores de Encuadramiento Profesional
- Art. 31. Grupos Profesionales
- Art. 32. Definición de Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal de Gestión y Dirección
- Art. 33. Definición de Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Administrativo e informático
- Art. 34. Definición de Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Asistencial
- Art. 35. Definición de Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal de Explotación
- Art. 36. Trabajos de Categoría Profesional Superior
- Art. 37. Trabajos de Categoría Profesional Inferior
- Art. 38. Vacantes
- Art. 39. Salud Laboral
- Art. 40. Prevención del Acoso en el Trabajo
- Art. 41. Protección del Medio Ambiente
- Art. 42. Permisos y licencias
- Art. 43. Seguros
- Art. 44. Incapacidad Temporal
- Art. 45. Jubilación. Gratificaciones por fidelidad / vinculación a la empresa
- Art. 46. Jubilación Anticipada a tiempo parcial y Jubilación Obligatoria
- Art. 47. Privación del Permiso de Conducir
- Art. 47.1. Cursos de recuperación de puntos del carnet de conducir
- Art. 48. Multas y Sanciones
- Art. 49. Uniformidad
- Art. 49.2. Protección frente a la exposición de agentes biológicos
- Art. 50. Formación
- Art. 51. Excedencias
- Art. 51.2. Excedencia por Guarda legal

CAPÍTULO V. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Art. 52. Protección de la salud de las trabajadoras embarazadas

Art. 53. Suspensión del Contrato por nacimiento

Art. 54. Suspensión del Contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

Art. 55. Acumulación de vacaciones a la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

Art. 56. Lactancia

Art. 57. Reducción de Jornada por guarda legal

Art. 58. Reducción por cuidado de hijos/as con enfermedad grave

CAPÍTULO VI. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Art. 59. Planes de Igualdad

Art. 60. Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

Art. 61. Protección de las víctimas de violencia de género

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

Art. 62. Acumulación de Horas Sindicales

Art. 63. Reuniones en los Centros de trabajo, tablón de anuncios y cuota sindical

Art. 64. Derechos y facultades de la Representación Legal de los trabajadores en la empresa

Art. 65. Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales

Art. 66. Derecho de Desconexión Digital

Art. 67. Uso de las Herramientas Tecnológicas

Art. 68. Compromiso de Empleo y Mejoras Contratos en Prácticas.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 69. Faltas y Sanciones

Art. 70. Faltas Leves

Art. 71. Faltas Graves

Art. 72. Faltas Muy Graves

Art. 73. Sanciones. Aplicación

CLÁUSULA ADICIONAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

CAPÍTULO I**Disposiciones Generales**

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio son de obligada observancia para todas las empresas y las personas trabajadoras del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo

y marítimo de personas enfermas y/o accidentadas, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

Será de obligada aplicación a los servicios prestados tanto en régimen de concesión administrativa, como privado o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta legalmente aplicables. Y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios, y todo ello para evitar que alguna empresa pretenda eludir la aplicación del presente convenio para tener una posición de ventaja en el mercado de servicios externalizados, a costa de las condiciones inferiores impuestas a sus trabajadores/as, bajo el pretexto de que es de aplicación otro convenio, comprometiendo el principio de libre competencia con la práctica de «dumping social».

Por lo tanto, resultará de aplicación a:

a) Las empresas que desarrollen el transporte sanitario como única actividad económica.

b) Las empresas que desarrollen varias actividades, entre las que el transporte sanitario sea la actividad principal mientras que el resto de actividades dependan y complementan a la principal.

c) Las empresas que aun desarrollando varias actividades que sean independientes y autónomas entre sí, y una de ellas sea el transporte sanitario, se aplicará en dicha actividad.

En definitiva, lo que marca la pertenencia a este convenio es el desarrollo de la actividad productiva, que este abarca de modo que quedan incluidos todos los trabajadores/as que realicen las tareas objeto de este convenio, con independencia de la empresa para la que presten servicios, pueda prestar otras actividades.

Se entiende como transporte sanitario, el traslado habitual o periódico de personas (enfermos/as y/o accidentados/as) en cualquier medio de transporte terrestre, aéreo y/o marítimo homologado a tal efecto, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, conducido por terceros desde o hacia centros sanitarios u hospitalarios.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las actividades descritas en el punto 1 que se realicen dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Artículo 3. Vigencia.

Del 1 enero de 2020 hasta 31 de diciembre del 2025, salvo en los aspectos normativos cuyos efectos se desplegarán sólo a partir de su publicación y a salvo de aquellas materias en las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

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

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 trabajadores/as en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará el Convenio Estatal y/o la normativa laboral vigente.

No obstante, lo anterior, y en busca de una regulación efectiva del sector en pro de una competencia leal e igualitaria, las partes signatarias del presente convenio acuerdan la conveniencia con relación a la negociación de ámbito inferior al presente convenio, incluida la de empresa, que esta no debería contradecir los mínimos dispuestos en la negociación de carácter sectorial.

Para cumplimiento real y efectivo de lo expresado en el párrafo anterior, las partes se comprometen a buscar fórmulas jurídicas que así lo permitan.

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, excepto aquellas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este convenio autonómico.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico resultado, de un proceso conjunto de negociación, por ello, en el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara o anulara alguno de sus artículos o parte de su contenido, cualquiera de las partes que hayan intervenido legítimamente en su negociación, quedará facultada para exigir a las demás partes la renegociación del mismo en términos análogos o similares a los que fija el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, que deberán aceptar el requerimiento y reunirse en el plazo de 10 días hábiles desde su recepción, al objeto de negociar de buena fe, para obtener un nuevo texto de convenio que sustituya al anterior, en el momento en que se alcance dicho acuerdo y no antes.

Igualmente, por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora, para proceder a la revisión de aquellos artículos que, fruto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se determine, siempre que el contenido de los artículos pueda presentar dificultades en su interpretación.

Artículo 8. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas, siempre que provengan de pactos legales por tanto se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas a título personal por las empresas, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior. siempre que se mantengan las causas origen de las mismas.

Las condiciones específicas relacionadas con la cualificación y disposición del transporte sanitario, así como la referente a la clasificación profesional se estará a lo establecido en el Convenio Estatal, tal y como dispone el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2. Ámbito personal de la subrogación.

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

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

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

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

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

descanso por maternidad o paternidad, suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio.

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

4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

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

6. Personal que, estando incluidos en cualquiera de los apartados precedentes, a la fecha de adjudicación del concurso, no estén de alta en la empresa y tengan iniciada reclamación por despido, ya sea en fase administrativa o judicial, en el caso de que el resultado del proceso determinara la nulidad del despido y por tanto la readmisión obligatoria.

El mismo derecho tendrán los representantes legales de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales, cuando el despido sea improcedente y estos elijan la readmisión en su puesto de trabajo.

La existencia de estos procesos pendientes deberá ser comunicada a la nueva adjudicataria en los términos previstos en el apartado b) de este artículo.

Corresponderá en todo caso a la empresa que decidió la extinción del contrato de trabajo los salarios de tramitación y la cotización a la seguridad social del afectado/a hasta la fecha de reincorporación tras la firmeza de la sentencia.

7. Serán subrogables igualmente los socios/as de trabajo de las cooperativas que presten servicios de transporte sanitario con las siguientes especialidades:

- Las condiciones de subrogación en la empresa entrante serán las que corresponderían al socio/a trabajador/a en el puesto de trabajo que desempeña por aplicación del convenio colectivo si hubiese sido un trabajador/a por cuenta ajena, sin consolidar aquello que del anticipo laboral percibido supere lo establecido en la norma convencional.

- Los socios/as trabajadores/as de cooperativas que pertenezcan al consejo rector al momento de la subrogación se incorporarán a la empresa entrante en los términos previstos en los párrafos anteriores con la categoría que tenían previamente a ocupar el cargo.

B. Quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos/as empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad al accionista mayoritario, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

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

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

Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y la persona trabajadora, podrá ésta permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá incluir en la subrogación a realizar por la nueva adjudicataria a ninguna otra persona

trabajadora que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato en sustitución del que permanece, si la cesionaria no lo aceptara.

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

9.3. Obligaciones formales de la empresa cedente.

A) Desde el momento en el que sea pública la salida a concurso del servicio objeto de nueva adjudicación, el empresario que en ese momento esté prestando el servicio, debe remitir a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en los diez primeros días de cada mes natural hasta que se produzca el cambio de adjudicataria efectivamente, la siguiente documentación:

- Un certificado oficial de hallarse al corriente en el pago de la Seguridad Social de todos los códigos de cuenta de cotización afectados.
- Relación de personas trabajadoras adscritas efectivamente a cada uno de los Lotes objeto de la nueva adjudicación.

B) La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras la resolución del concurso público o contrato por el que prestaba los servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de dicha circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, sin necesidad de que le sea requerido por ésta, con antelación mínima de quince días hábiles a que dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los quince días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

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

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

- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación (contrato inicial, prórrogas y conversión del contrato), así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

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

- Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral. Cuando disponga de la habilitación a la que hace referencia la Disposición

Transitoria 2.^a apartado 2 del Real Decreto 836/2012 o desempeñe el puesto de trabajo en función de lo previsto en el apartado 3 de la misma Disposición así se hará constar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) En relación a las vacaciones anuales retribuidas:

a) La empresa cedente tendrá que abonar a las personas trabajadoras las vacaciones anuales que hubiese generado y no disfrutado hasta la fecha efectiva en que se produzca la subrogación. Igualmente deberá abonarles en el finiquito las vacaciones correspondientes a ejercicios anuales anteriores que, por causas legales, no hubiesen podido disfrutar.

a) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones en el periodo fijado en el calendario, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento esté prestando servicios, salvo que se hubiese alcanzado otro acuerdo al respecto con posterioridad a la subrogación.

b) El personal que no hubiese disfrutado de vacaciones generadas al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional que a ella le corresponda, ya que el resto del periodo deberá haberlo abonado la empresa cedente en la correspondiente liquidación.

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

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

9.5. Obligaciones de la nueva adjudicataria.

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

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

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

9.6. Resolución colectiva de problemas relativos a la subrogación.

A) Cuando el nuevo contrato o concurso público modifique los términos en los que se hubiese adjudicado con anterioridad y ello afecte a la subrogación del personal de movimiento, las empresas adjudicatarias del servicio en el momento en que se publiquen

las futuras nuevas condiciones podrán dirigirse a la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio colectivo a los efectos de solicitar pronunciamiento de los términos en los que deberá producirse la subrogación de personal.

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

B) Las partes firmantes de este Convenio colectivo colaborarán en cada uno de los ámbitos territoriales para minimizar los efectos indeseados que, sobre la nueva adjudicataria del concurso, puede provocar la existencia de deudas salariales y de cotización a la Seguridad Social de la empresa cesante, así como de la errónea información al órgano de contratación sobre las condiciones laborales aplicadas y aplicables en el Colectivo a subrogar.

A tal efecto harán uso de cuantos medios legales dispongan para conseguir dichos objetivos.

C) Con el fin de evitar que la entrega fuera de plazo o incompleta o errónea por parte de la empresa cedente, perjudique la subrogación de las personas trabajadoras, los firmantes del presente Convenio colectivo podrán dirigirse a la comisión paritaria del ámbito que en cada caso corresponda con la finalidad de que se arbitren las medidas necesarias, para que se produzca la subrogación en las condiciones de mayor seguridad jurídica, de acuerdo a lo previsto en este convenio, incluidas acciones ante la Inspección de Trabajo y/o ante el órgano de contratación o empresa licitadora.

En todo caso, para que la empresa cesionaria pueda subrogarse se considerará documentación imprescindible aportada con anterioridad a la fecha del alta de las personas afectadas, al menos copia del contrato de trabajo (si lo tuviese la persona trabajadora), copia de las últimas nóminas, o en última instancia, Vida Laboral del mismo solicitada por éste y aportada voluntariamente a la empresa entrante. La entrega de dicha documentación será preferible en su totalidad, pero no excluyente en caso de que el trabajador/a solo pueda aportar parcialmente la misma por no disponer de su totalidad.

D) 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.

Las personas trabajadoras y la nueva empresa adjudicataria podrán reclamar a la empresa cedente los daños y perjuicios que los incumplimientos o la falsedad o inexactitud de los datos pudieran haberle ocasionado.

Estarán capacitados para compulsar esta documentación cinco vocales pertenecientes a las partes negociadoras del presente Convenio, dos de la parte social (UGT o CC.OO.) y tres de la parte patronal (ADEMASUR, SANISUR o AGETRANS); sindicatos provinciales de CC.OO., federaciones provinciales de UGT y vocales de la Junta Directiva de ADEMASUR, SANISUR y de AGETRANS.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

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

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los sindicatos y seis de los empresarios, nombrándose un secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión.

Se procurará en la medida de lo posible que dicha Comisión tenga el mismo número de mujeres que de hombres.

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos, cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los/as vocales representantes de los empresarios.

Tanto los/as Vocales, como asesores/as, serán convocados a través de las organizaciones a las que representan por correo electrónico en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los/as vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

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

Cuando la Comisión mixta no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente en Andalucía (vía extrajudicial).

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, (debiendo constar para ello la notificación en forma a la misma) los asistentes de dicha parte dispondrán de la totalidad de los votos que le corresponden en función de su representación y proporcionalidad como organización a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1.ª) La interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2.ª) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.

3.ª) Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

4.ª) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

5.ª) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores esta Comisión será la encargada de emitir el informe previo para proceder a la extensión de los Convenios Colectivos.

6.ª) Interpretar y acordar medidas que faciliten en caso de nuevos requisitos formativos de carácter obligatorio que afecten al personal trabajador del ámbito funcional de este

convenio, y todo su ámbito territorial inferior, una implementación adecuada y ordenada de dichos requisitos

7.ª) Aun coincidiendo las partes en que el alcoholismo y la drogodependencia son problemas residuales y poco significativos en el sector, la Comisión Paritaria podrá estudiar durante la vigencia del Convenio, y, en caso de acuerdo establecer, protocolos de actuación a este respecto para las categorías profesionales que utilicen en la realización de su cometido medios mecánicos cuyo manejo implique riesgos propios y/o para terceros, de manera que pudieran establecerse en las empresas, con arreglo a dichos protocolos, sistemas de evaluación y diagnóstico, determinación de actuaciones y consecuencias.

Caso de establecerse por la Comisión Paritaria estos protocolos, no podrán elaborarse protocolos distintos sobre estas materias en ámbitos inferiores.

Cuanto otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

El domicilio de la Comisión queda constituido, a todos los efectos, en cualesquiera de las sedes de las organizaciones firmantes:

ADEMASUR: Doctor Abelardo Mora, núm. 5, 18012 Granada.

SANISUR: Avda. de República Argentina, núm. 26, 1.ª planta, 41011 Sevilla.

AGETRANS: Avda. Leonardo da Vinci, núm. 18, 5.ª planta, 41092 Sevilla.

CC.OO.: Cardenal Bueno Monreal, 58, 3.ª planta, 41013 Sevilla.

UGT: Avda. República Argentina, núm. 4, 6.ª planta, 41011 Sevilla.

CAPÍTULO II

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 11. Jornada laboral ordinaria.

• Jornada laboral ordinaria:

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de 1.800 horas/año de trabajo efectivo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se han fijado como objetivo conseguir una reducción de la jornada máxima anual para que ésta no supere las 1.776 horas anuales, reduciendo de forma paulatina lo pactado hasta la fecha para alcanzar dicha cifra en cada ámbito territorial provincial.

La Comisión Paritaria prevista en el artículo anterior propondrá a la Comisión negociadora de este convenio un calendario de implantación de esta reducción de jornada en cada uno de los territorios, atendiendo a los siguientes criterios:

a. La jornada se reducirá desde la actual de 1.800 horas hasta las 1.776 horas a razón de ocho horas anuales.

b. La reducción de jornada comenzará en cada provincia en la anualidad siguiente a la del inicio de la actividad del nuevo adjudicatario en los concursos que se publiquen a partir de los seis meses siguientes a la entrada en vigor del convenio colectivo estatal.

En todo caso dicha jornada ordinaria anual no podrá ser superior a la establecida en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas.

Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

1. Son personas trabajadoras móviles (o de movimiento) en el transporte sanitario los/as conductores/as, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje (camilleros/as) en el vehículo homologado a tal efecto que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

2. La jornada laboral ordinaria de las personas trabajadoras móviles se determinará de acuerdo a lo previsto en los artículos 8 apartado 1 y la Subsección 2ª de la Sección 4ª del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

De acuerdo a dichos artículos se determinará la calificación de los tiempos de trabajo y de pausa o descanso.

Durante el tiempo de trabajo, deberá estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, dentro de los tiempos de activación que se establezcan.

Será considerado tiempo de pausa o descanso cualquier periodo en el que una persona trabajadora móvil disponga de un período regular exclusivo para su reposo incluidos los tiempos de comida y/o cena, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos, se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

3. Para el personal de movimiento el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior a ciento sesenta horas en periodos cuatrisesimales de trabajo efectivo, salvo que lo que se haya previsto en materia de guardias especiales de urgencia.

El número máximo de horas de presencia en periodos de cómputo cuatrisesimales será de ochenta horas, respetándose los cómputos inferiores que se hayan establecido o puedan establecerse por los convenios colectivos vigentes, sin que pueda exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la jornada máxima de trabajo ordinario ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Reglas de distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

- Reglas comunes.

La jornada máxima de trabajo efectivo diario no deberá superar las nueve horas ni será inferior a seis horas, sin perjuicio de las especialidades previstas en este convenio para el personal de movimiento.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para estas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

- Personal asignado a servicios de transporte sanitario no urgente.

El personal de movimiento asignado para la realización de servicios No Urgentes tendrá una jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo según lo establecido en el apartado A) del presente artículo, sin que pueda superar 160 horas cuatrisesimales de trabajo efectivo, pudiendo realizar en el mismo período hasta 80 horas de presencia, con un máximo de 4 horas de presencia diaria, sin perjuicio de que la negociación colectiva vigente haya establecido un número inferior de horas de presencia o de trabajo efectivo, sin que pueda exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Por obvias razones de seguridad, las personas trabajadoras que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidas de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, las que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo,

a continuación, servicios diurnos sin haber disfrutado previamente del descanso establecido.

En los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, la persona trabajadora descansará en la jornada laboral inmediata las horas sobrepasadas.

- Personal asignado a servicios de transporte sanitario urgente.

Las partes firmantes de este convenio colectivo consideran que la mejor forma de atender el servicio de transporte sanitario urgente es organizando la jornada laboral anual a través de un sistema de guardias, que concilie la adecuada prestación del servicio con el adecuado descanso del personal y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado de las personas trabajadoras a lo largo de la guardia.

El sistema de guardias en transporte sanitario urgente se prestará en: guardia presencial.

- Guardia presencial de Servicio de Urgencia.

Se entenderá por guardia presencial la atención continuada que el personal de movimiento realiza en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso, en la modalidad de presencia física, mediante un sistema de turnos de guardia superiores a 8 horas y hasta 24 horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan a la persona trabajadora un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Esta forma de prestación de trabajo (en guardias especiales) garantizará que la persona trabajadora no realice en un período de siete días más de cuarenta y ocho horas en un período de referencia de doce meses, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Las personas trabajadoras móviles interrumpirán con uno o más periodos de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. Los periodos de descanso no serán en ningún caso inferiores a quince minutos y se disfrutarán, diariamente, al menos una pausa no inferior a treinta minutos en guardias superiores a seis horas e inferiores a nueve horas diarias, cuarenta y cinco minutos en jornadas superiores a nueve horas e inferiores a doce, sesenta minutos en jornadas de doce a catorce horas y de ciento veinte minutos en jornadas superiores a catorce horas y hasta un máximo de veinticuatro horas continuadas.

Durante el descanso la persona trabajadora podrá ser interrumpida si tuviera que desactivarse para un servicio, pero necesariamente deberá disfrutar del descanso interrumpido en periodo no inferior a quince minutos durante la jornada laboral.

Si los convenios colectivos de ámbito inferior no hubiesen establecido otras reglas las establecidas en los dos párrafos precedentes se utilizarán para computar los descansos en los actuales turnos de trabajo.

La calificación realizada de los tiempos de descanso en el turno de emergencias no podrá dar lugar a que se aumente la actual jornada establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior, sumando a la actual jornada de trabajo dicho descanso.

La empresa será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras móviles, en el que éstos puedan comprobar el tiempo efectivo de trabajo prestados en los servicios, las horas de presencia y los tiempos de descanso tal como se han definido en este convenio.

• Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/ as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo

el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a, se retribuirán además de con el salario correspondiente, con el equivalente de un día y medio, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

Artículo 12. Horas de presencia.

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 11 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente formula.

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{Plus convenio} + \text{antigüedad}) \times \text{n}^\circ \text{ P. Ext}}{\text{Jornada ordinaria máxima anual}}$$

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

Las horas de presencias serán equitativas para todo el personal, sin ningún tipo de discriminación entre los trabajadores/as de la plantilla.

Los representantes de los trabajadores/as y los trabajadores/as tendrán, al acabar el periodo establecido, una relación detallada de las horas de presencia que se hicieron durante el computo cuatrisesmanal e irá firmada por el empresario y por el trabajador/a.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{Plus convenio} + \text{Antigüedad}) \times \text{n}^\circ \text{ P.Ext.}}{\text{Jornada ordinaria máxima anual}}$$

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

Las horas extraordinarias serán voluntad del trabajador/a realizarlas o no y serán equitativas para todo el personal que quiera realizarlas, sin ningún tipo de discriminación entre los trabajadores/as de la plantilla.

Los representantes de los trabajadores/as y los trabajadores/as tendrán, al acabar el periodo establecido, una relación detallada de las horas extras que se hicieron durante el computo cuatrisesmanal e irá firmada por el empresario y por el trabajador/a.

Artículo 14. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo a la retribución normal o media ordinaria y habitual de los meses de actividad.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa consensuara con la representación legal de los trabajadores/as los correspondientes turnos y cuadrantes, así como las normas que los regirán y el orden de prelación entre trabajadores/as pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que todos los trabajadores/as disfruten si así lo requieren, de al menos, una quincena en el período estival (de 2.^a de junio a 1.^a de septiembre).

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio y necesidades del servicio, y rotativo según criterio que convengan a 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, 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.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Los cuadrantes de vacaciones deberán estar expuestos el último mes del año, antes comienzo del año laboral.

Artículo 15. Asignación de servicios.

Por obvias razones de seguridad, los conductores/as que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores/as 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 16. Cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios deberán ser anuales y se pondrán en conocimiento del personal con seis días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, cuatro días en los quincenales, dos días en los semanales o inferiores a los siete días, tres horas en los diarios. En estos se deberán incluir los festivos y fines de semana que correspondan, regulándose en las empresas los libres por festivo.

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

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

Artículo 17. Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 44.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellas personas trabajadoras que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado/a a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa siempre que su capacitación profesional lo permita.

Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si la persona trabajadora es apta o no para realizar los trabajos específicos de su puesto de trabajo. Dicho informe será comunicado a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, siempre que no haya oposición las personas trabajadoras afectadas, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

El cambio de puesto no conllevará modificación de su clasificación profesional conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

Artículo 18. Cambio de turno.

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as, sin discriminación alguna, y dando comunicación la empresa con, al menos veinticuatro horas de antelación.

La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras que ocupen idéntico puesto de trabajo con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable, 48 horas en fin de semana o festivo, siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, las normas del presente convenio, y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 19. Salario

Las partes firmantes, acuerdan efectuar una subida salarial en tramos sucesivos durante la vigencia del convenio que se detalla a continuación.

Incrementos para las provincias de Huelva y Granada:

1. A partir del 1 de julio de 2019 se producirá un incremento del 0,75% en todos los conceptos retributivos.
2. A partir del 1 de julio de 2020 se producirá un incremento del 0,75% en todos los conceptos retributivos.
3. A partir del 1 de julio de 2021 se producirá un incremento del 0,75% en todos los conceptos retributivos.
4. A partir del 1 de julio de 2022 se producirá un incremento del 0,75% en todos los conceptos retributivos.
5. A partir del 1 de julio de 2023 se producirá un incremento del 3,00% en todos los conceptos retributivos.
6. A partir del 1 de julio de 2024 se producirá un incremento del 3,00% en todos los conceptos retributivos.

Incrementos para la provincia de Jaén:

7. A partir del 1 de julio de 2019 se producirá un incremento del 0,75% en todos los conceptos retributivos.
8. A partir del 1 de julio de 2020 se producirá un incremento del 0,75% en todos los conceptos retributivos.
9. A partir del 1 de julio de 2021 se producirá un incremento del 0,75% en todos los conceptos retributivos.
10. A partir del 1 de julio de 2022 se producirá un incremento del 3,38% en todos los conceptos retributivos.
11. A partir del 1 de julio de 2023 se producirá un incremento del 3,38% en todos los conceptos retributivos.

A partir del 1 de enero de 2022, se eliminarán las reducciones económicas mensuales que se vengán aplicando en las provincias, de conformidad con lo establecido en el acuerdo SERCLA de fecha 14 de junio de 2019.

Incrementos del 6,60% para las provincias de Málaga, Sevilla, Almería, Córdoba y provincias con nuevas adjudicaciones de licitaciones y entrara en vigor desde el inicio del servicio:

12. A partir del 1 de enero de 2021 se producirá un incremento del 0,5% en todos los conceptos retributivos.

13. A partir del 1 de enero de 2022 se producirá un incremento del 0,6% en todos los conceptos retributivos.

14. A partir del 1 de enero de 2023 se producirá un incremento del 2,75% en todos los conceptos retributivos.

15. A partir del 1 de enero de 2024 se producirá un incremento del 2,75% en todos los conceptos retributivos.

En caso de retraso en las adjudicaciones de licitaciones, el incremento pactado de los tramos de los años 2021 y 2022, serán redistribuido entre los mismos. Reuniéndose para tal fin la comisión negociadora del convenio a instancia de la comisión paritaria del mismo, para la publicación de los nuevos tramos e incrementos a aplicar.

Conforme a lo establecido en el artículo 28.1 del estatuto de los Trabajadores en redacción dada por el al Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las empresas vendrán obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor

Este salario mínimo en tanto y cuanto permanezca vacío de negociación en el ámbito territorial de referencia, se revalorizará anualmente con el resultado de aplicar al mismo el incremento del IPC Real del año anterior.

No obstante, si el motivo de decaimiento del convenio colectivo sectorial, fuera la falta de representación del art. 87.3.C del ET de la parte patronal, en virtud de lo dispuesto en el propio artículo, serán las asociaciones empresariales firmantes de este convenio colectivo estatal quienes cubrirán este vacío de representatividad del banco patronal.

Artículo 20. Antigüedad.

Los premios de antigüedad para trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3% sobre el Salario Base.
- Un aumento del 1% sobre el Salario Base por año de permanencia, a partir del cuarto año.

- A los veinticinco años o más de servicios ininterrumpidos, el 25% sobre el Salario Base. Se acuerda incrementar el tope máximo del concepto de antigüedad hasta los 25 años, siendo su incremento progresivo a razón: de 21 años para el año 2021, de 22 años para el 2022, de 23 años para el 2023, de 24 años para el 2024 y de 25 a partir del 2025 inclusive, dicho tope máximo entrara en vigor en aquellas provincias con nuevas adjudicaciones de licitaciones, y desde el inicio del servicio.

Los premios de antigüedad para trabajadores/as con alta anterior al 1 de enero de 1984 se estarán a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes y el derecho se atenderá en el mes en el que se cumpla de que se trate.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores/as del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio y más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores/as que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Se acuerda el abono de una tercera paga extraordinaria y consolidada, a partir del año 2020 inclusive, su abono será durante el mes de marzo, y su cuantía se basará con arreglo a la retribución normal o media ordinaria y habitual de los meses de actividad.

Su abono será progresivo, abonándose un 5% de la misma a la firma del presente convenio colectivo y hasta la adjudicación de nuevas licitaciones, a partir de las cuales su abono será a razón de: un 25% de la tercera paga para el año 2020, un 35% de la tercera paga para el año 2021, un 50% de la tercera paga para el año 2022, un 50% de la tercera paga para el año 2023 y el 100% de la tercera paga a partir del 1 de enero de 2024 como tercera paga extraordinaria y consolidada.

Se entiende adjudicaciones, no desde la fecha de la firma del contrato, sino desde el inicio del servicio.

Artículo 22. Dietas.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 60.

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado 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:

a) La persona trabajadora percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultándole posible regresar al mismo en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

b) Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 16 h) y cenas (20 h a 23 h).

c) Una vez iniciada la comida, la persona trabajadora tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

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

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que la persona trabajadora tiene que venir con la comida hecha, o se marchará 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 mencionados. El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno 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 los 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.

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

En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar. Siendo las cuantías, que se detallan en las tablas recogidas en los anexos.

Artículo 23. Plus convenio.

Todos los trabajadores/as percibirán mensualmente un Plus Convenio, denominado anteriormente Plus ambulanciero, en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

Artículo 24. Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día 1 de enero de 2006 la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus convenio que le correspondiera de un 10 por 100.

Artículo 25. Festividades navideñas.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en los anexos.

Artículo 26. Festividades de Semana Santa.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en los anexos.

Artículo 27. Inaplicación de Convenio.

Aquellas empresas que iniciarán un procedimiento de inaplicación de convenio deberán acreditar de una manera objetiva y fehaciente las causas por las cuales se inician.

Para el procedimiento de la inaplicación del convenio se estará a lo dispuesto en los artículos 82.3 y 41.4 del ET, así como a sus normas reglamentarias de desarrollo.

La comisión paritaria será notificada del resultado de la negociación, previa inscripción de la misma en el registro de convenios (REGCOM). A efectos de notificaciones se fijan como domicilios el de los miembros de la comisión paritaria, que son:

ADEMASUR: Doctor Abelardo Mora, núm. 5, 18012 Granada.

SANISUR: Avda. de República Argentina, núm. 26, 1.ª planta, 41011 Sevilla.

AGETRANS: Avda. Leonardo da Vinci, núm. 18, 5.ª planta, 41092 Sevilla.

CC.OO.: Cardenal Bueno Monreal, 58, 3.ª planta, 41013 Sevilla.

UGT: Avda. República Argentina, núm. 4, 6.ª planta, 41011 Sevilla.

CAPÍTULO IV

Del personal

Artículo 28. Clasificación profesional.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas. arts. 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39.

Artículo 28.1. Sistema de clasificación profesional. Criterios generales.

Las personas que presten sus servicios en las entidades incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo estatal encuadrarán dentro de un Área Funcional, en Grupos Profesionales y en su caso, asignándole un puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo se encuadrarán en cuatro Grupos Profesionales, por aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras serán asignadas a los distintos grupos profesionales y áreas funcionales en función de la valoración que se haga del puesto de trabajo que ocupan.

La asignación de un puesto de trabajo o un concreto nivel salarial dentro del Grupo Profesional, se realizará de acuerdo con las funciones prevalentes desempeñadas, sin perjuicio de la movilidad funcional pactada.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la entidad.

Artículo 29. Áreas funcionales.

1. Las Áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Las Áreas profesionales son grupos de posiciones/puestos de trabajo con contribuciones de tipo similar al negocio, recogen actividades profesionales que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo y que representan un espacio natural, aunque no exclusivo para el desarrollo profesional.

Este modo de organización permite dar mayor visibilidad a las posibilidades de desarrollo profesional y tener una perspectiva única independientemente de la localización geográfica o societaria de cada puesto de trabajo.

3. Las personas trabajadoras serán encuadrados en las siguientes Áreas Funcionales:

Área Primera. Administración.

Comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión de centros, vehículos y/o servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal o de vehículos, tareas de documentación, biblioteca y secretaria, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con los que se configuran el aparato de gestión del servicio, flota o centro respectivo, comunicación interna y externa con los vehículos, gestión de los servicios, coordinación de los mismos, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta las de carácter auxiliar para las que solamente se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa limitada.

Área Segunda. Asistencial.

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a las personas enfermas, abarcando desde las que requieren el más alto

grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar para las cuales solamente se exige cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

Área Tercera. Servicios Generales.

Comprende todas las actividades no encuadradas en las de administración y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros y/o vehículos, tanto si se corresponden como sí no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas, organizativa y técnicamente para las cuales se exige estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico del mismo, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquéllas otras que, siendo mera ejecución del anterior, no requieran ningún tipo de destreza o habilidad específica.

Artículo 30. Factores de encuadramiento profesional.

Los factores de valoración que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

a. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b. La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e. La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f. La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Los factores de encuadramiento para definir los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Estos mismos criterios serán tenidos en cuenta para encuadrar los diferentes puestos de trabajo, si así se hubiesen establecido en los convenios colectivos de aplicación, en los Grupos Profesionales.

Artículo 31. Grupos profesionales.

1. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal de Gestión y Dirección.
- b) Personal Asistencial.
- c) Personal Administrativo e Informático.
- d) Personal de Explotación.

Artículo 32. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal de Gestión y Dirección.

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

Lo constituyen los siguientes puestos de trabajo:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Personal titulado: Es el que, no perteneciendo a los Grupos profesionales asistencial o de Administración o Informático, haya sido contratado en la empresa para ejercer las funciones propias de su titulación en las funciones propias de este Grupo. Se distinguen entre ellos:

Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas, con excepción del personal asistencial que de acuerdo a su titulación tiene puesto de trabajo propio en esta clasificación profesional.

Diplomado/a: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Jefaturas intermedias.

Jefe/a de equipo: Es el/la responsable inmediato/a del personal administrativo, asistencial o de explotación que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el/la que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Jefe/a de taller: Incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Artículo 33. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Administrativo e Informático.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de ésta.

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

Oficial administrativo/a: Pertenecen a este puesto de trabajo aquellos/as que, con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el/la empleado/a que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Coordinador/a / Operador/a de respuesta: Es el/la que tiene a su cargo gestionar en la empresa la asignación de las dotaciones (vehículos y tripulaciones) adecuadas a cada uno de los servicios.

Teleoperador/a/ Operador/a de demanda: Comprende este puesto de trabajo al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción y tramitación, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc. bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 34. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Asistencial.

El grupo profesional de Personal Asistencial comprende a quienes desarrollan las tareas de asistencia extra hospitalarias que le son encomendadas en consonancia con los conocimientos específicos necesarios.

Está formado por los siguientes puestos de trabajo:

Médico/a: Es el/la que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Diplomado Universitario en Enfermería (anterior Ayudante Técnico Sanitario). Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Técnicos de Emergencias Sanitarias (TES).

Disposiciones comunes a los TES.

Sin perjuicio de la movilidad funcional dentro del Grupo, corresponderá a cada trabajador/a el concreto puesto de trabajo (conductor/a, camillero/a o ayudante) en función del desempeño prevalente de las funciones de cada uno de ellos de acuerdo a las funciones que venía desempeñando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011

que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y en el R.D. 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).

La movilidad funcional dentro del Grupo entre los distintos puestos o en un mismo puesto de trabajo entre diferentes tipos de ambulancias (asistenciales o no asistenciales) quedará limitada por las condiciones establecidas en el R.D. 836/2012, de 25 de mayo.

1.a) Las ambulancias no asistenciales de clases A1 y A2, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que ostente, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario previsto en el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo y, cuando el tipo de servicio lo requiera, otro en funciones de ayudante con la misma cualificación.

b) Las ambulancias asistenciales de clase B, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido y otro en funciones de ayudante que ostente, como mínimo, la misma titulación.

c) Las ambulancias asistenciales de clase C, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias antes citado o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

2. Habilitación de personal experimentado que no ostenten la formación requerida en el apartado anterior:

Las personas que acrediten de forma fehaciente más de tres años de experiencia laboral, en los últimos seis años anteriores al 9 de junio de 2012, realizando las funciones propias de conducción de ambulancias quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias no asistenciales de clase A1 y A2.

Así mismo, quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias asistenciales de clase B y C quienes acrediten, fehacientemente, una experiencia laboral en la conducción de ambulancias asistenciales, de cinco años en los últimos ocho años anteriores al 9 de junio de 2012.

Los certificados individuales que acrediten los supuestos de habilitación previstos en este apartado se expedirán por las comunidades autónomas y serán válidos en todo el territorio nacional.

3. Quienes en fecha 9 de junio de 2012 hubiesen estado prestando servicio en puestos de trabajo de conductor/a o ayudante de conductor-a/camillero-a y no reúnan los requisitos de formación establecidos legalmente, ni la experiencia profesional prevista en el apartado anterior, podrán permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos puedan ser removidos de los mismos.

La empresa estará obligada a facilitar la formación de reciclaje de las personas trabajadoras y en especial de aquella que resulte necesaria por las modificaciones técnicas o legales que se produzcan en la prestación del servicio.

Que de conformidad con lo preceptuado en el R.D. 836/2012, de 25 de mayo, al hacer referencia al grupo profesional de Técnico de Emergencias Sanitarias se aclara que se entenderá comprendido dentro del mismo a aquellas personas trabajadoras que posean tanto el certificado de profesionalidad en transporte sanitario, así como a los que producto de su experiencia hayan adquirido la habilitación para su desempeño, así como aquellos/as que aun no siendo habilitados/as por no reunir condiciones descritas a fecha de dicho RD, ya estuvieran contratados/as por las empresas.

TES Conductor/a. Es la persona trabajadora contratada para conducir los vehículos de transporte sanitario cumpliendo los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo. Realizará asimismo las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio.

TES Ayudante de Conductor/a y Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las

tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma o accidentada, necesarias para la correcta prestación del servicio.

Auxiliará al conductor/a en el ejercicio de las funciones propias de la conducción del vehículo de transporte sanitario. El tiempo de asignación en funciones de conducción no superará el 50% de la jornada anual.

El desempeño en funciones de conducción conllevará una posterior promoción al puesto de conductor/a.

Para la prestación de sus funciones como TES ayudante del conductor/a deberá cumplir, para cada tipo de vehículo, los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo.

TES Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma y/o accidentada necesarias para la correcta prestación del servicio.

El TES Camillero/a no podrá tener asignadas, bajo ningún pretexto, funciones de conducción de vehículo sanitario.

Artículo 35. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal de Explotación.

El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos.

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

Mecánico/a: Se clasifican en este puesto de trabajo los/as que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en este puesto de trabajo los/as que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos en chapa, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Pintor/a: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos en pintura de los mismos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro o centros de trabajo, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

Personal de Mantenimiento: El personal de mantenimiento se encarga del montaje, ajuste, revisión, acondicionamiento y reparación de las instalaciones y maquinaria de los centros de trabajo. Pueden estar asignados a un solo centro de trabajo (por ejemplo, en el caso de sedes centrales) o rotar entre diferentes.

Las tareas que realiza un técnico de mantenimiento son:

- Limpieza y mantenimiento programada de maquinaria e instalaciones (colaboración con personal de limpieza para máquinas y otros elementos de su competencia; cambiar/reponer piezas o elementos periódicamente (p.e.: filtros a/a).
- Reparación de averías en instalaciones y maquinaria.
- Coordinación y gestión de reparaciones y obras.

- Instalación de elementos nuevos (montaje de muebles, pequeñas instalaciones eléctricas o de fontanería).

Las nuevas denominaciones de las categorías profesionales y de su correspondiente Grupo Profesional no significa la asignación de nuevas funciones. Por lo tanto, pese al cambio de denominación o Grupo se mantendrán las funciones que constituyen en la actualidad los contenidos típicos de cada uno de los puestos y en especial las de los puestos de Técnicos de Emergencias Sanitarias serán las que actualmente vienen desarrollando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (BOE de 30 de junio de 2011) y en el R.D. 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (BOE de 24 de noviembre de 2007).

Artículo 36. Trabajos de categoría profesional superior.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 45.

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a las personas trabajadoras a realizar cometidos y tareas propias de un puesto de trabajo de superior retribución del mismo grupo o superior grupo profesional.

La realización de funciones o tareas de superior retribución a las que ostente la persona trabajadora, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que ésta pase a ser reclasificada en el puesto de superior retribución salvo que:

- La realización de dichas funciones obedezca a una sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. Si se produjera la vacante por falta de reincorporación, la persona trabajadora que lo estuviera sustituyendo tendrá derecho preferente a ocuparlo.

- Esté pactado de forma diferente en el Convenio Colectivo de ámbito inferior.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Igualmente, aquellas personas que realicen funciones o tareas superiores a las que ostenten por un período inferior a seis meses, podrán solicitar que la empresa un certificado de empresa donde acredite las funciones superiores desempeñadas y el tiempo de duración de las mismas.

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

Artículo 37. Trabajos de categoría profesional inferior.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 46.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a una persona a tareas correspondientes a un puesto de trabajo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y en todo caso sin superar los seis meses, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, a la representación legal de los trabajadores en la empresa y siempre que no suponga perjuicio en la dignidad la persona trabajadora.

Dicho cambio no podrá ser causa de un despido por ineptitud sobrevenida de la persona afectada.

Artículo 38. Vacantes.

Las empresas fomentarán la promoción interna para cubrir las vacantes y/o ascensos que se produzcan.

Por tanto, los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación,

tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Con independencia de la facultad de las empresas para la contratación de nuevos trabajadores/as que en cualquier caso deberá efectuarse conforme con lo establecido en este Convenio Colectivo y/o la normativa vigente, ambas partes acuerdan establecer un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.

b) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

Se establecerá, cuando corresponda para la convocatoria de un concurso/ oposición, la composición del Tribunal Evaluador, estando formado por representantes de los trabajadores/as y la dirección de la empresa.

Será facultad de la representación de los trabajadores/as recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/ oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador/a en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores/as a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, edad, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores/as temporales o eventuales que solo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte especial confianza, se cubrirán mediante el sistema de libre designación, según lo previsto en el apartado a) de este mismo artículo. El ascenso por libre designación no podrá dar lugar a discriminaciones por razón de género.

En todo caso respetará lo regulado en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, respecto a que este proceso, entre otros, debe quedar enmarcado en el Plan de Igualdad de las empresas o entidades que presten el servicio.

Artículo 39. Salud Laboral.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos y Reales Decretos que la desarrollan.

En especial, el R.D. 664/1997, de 12 de mayo, el R.D. 487/1997, de 14 de abril, y el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, disposiciones mínimas de salud y seguridad en los centros de trabajo.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud del personal.

- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas afectadas.

- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existen, los/las representantes sindicales de las personas trabajadoras, siempre que tengan la consideración de más representativos o formen parte del comité de empresa o delegados de personal así como las organizaciones sindicales más representativas o con presencia en los comités o delegados, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa.

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de la plantilla, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiese contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los/as trabajadores/as o, en su defecto, a las personas trabajadoras afectadas.

- La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria.

- Modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto

de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

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

Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los/las representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 personas trabajadoras, 1 Delegado/a de Prevención

De 50 a 100 personas trabajadoras, 2 Delegados/as de Prevención.

De 101 a 500 personas trabajadoras, 3 Delegados/as de Prevención.

De 501 a 1.000 personas trabajadoras, 4 Delegados/as de Prevención.

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el/la Delegado/a de Prevención será el/la Delegado/a de Personal. En las empresas de 31 a 49 personas trabajadoras habrá un/a Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los/as delegados/as de Personal.

Finalmente, el empresario/a viene obligado/a a informar periódicamente a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 40. Prevención del acoso en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado/a de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

Artículo 41. Protección del Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental de las empresas del sector. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud de los trabajadores/as, el entorno y los recursos naturales.

Artículo 42. Permisos y licencias.

El trabajador/a, previo aviso de al menos 24 horas y justificación podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público. Este permiso comenzará en el primer día laborable que le correspondiera a la persona trabajadora.

b) Un día para asistir a matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad. En el supuesto de que para asistir al matrimonio se tuviera que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día natural para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos (hasta entrada en vigor de la equiparación con el permiso de maternidad), accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En las licencias por nacimiento de hijos/as, enfermedad grave o fallecimiento, garantizando lo previsto como mínimo en el párrafo anterior, los dos días hábiles podrán incrementarse en un día más por cada 300 kilómetros si la distancia fuese superior a 600 kilómetros dentro de la península o dos días si fuese fuera con un tope máximo de dos días hábiles adicionales.

Este permiso comenzará en el primer día laborable que le correspondiera a la persona trabajadora.

d) En el caso de fallecimiento de hijos/as la licencia retribuida tendrá una duración de siete días.

Este permiso comenzará en el primer día laborable que le correspondiera a la persona trabajadora.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

g) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

h) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

i) Dos días de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del convenio.

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

En el supuesto de que la empresa, no contestara en 12 horas, se entendería que la empresa acepta la petición del permiso solicitado por el trabajador/a.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, y sin derecho a retribución por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- 24 horas anuales para acompañar a familiares, de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas médicas, si bien dichas horas deberán estar debidamente justificadas y compensadas.

- Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula, sin que este derecho pueda ser inferior a lo previsto en el artículo 23 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 62.1.

No obstante, los importes citados en el Convenio Colectivo Nacional para el seguro colectivo de accidentes, sólo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el art. 34 del convenio colectivo autonómico publicado en el BOJA de 19 de octubre del 2011. Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Las empresas si no la tuvieran contratada, deberán contar en el plazo de treinta días a partir de la fecha de publicación del Convenio con una póliza colectiva, suscrita con una entidad aseguradora reconocida, que garantice la cobertura de las siguientes contingencias en la cuantía siguiente:

Gran invalidez: 35.000,00 euros.

Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a o su cónyuge supérstite, descendiente o ascendentes y, en su caso, sus derechos habientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

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

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Estas cuantías permanecerán inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Se respetarán en esta materia los mejores derechos que se hayan fijado por los convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior.

2. Seguro de responsabilidad civil.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 62.2.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de 30 días a partir de la fecha de publicación del presente convenio con una entidad aseguradora reconocida.

Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión. Igualmente, la empresa facilitará a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 44. Incapacidad temporal.

La empresa abonará mientras dure el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el

salario base, incluidas las gratificaciones extraordinarias incrementando por la antigüedad, más plus convenio, en las siguientes condiciones:

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base el mes anterior cotizado.

b) Cuando la enfermedad o accidente no laboral requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

c) En caso de enfermedad no laboral o enfermedad común que no requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del tercer día.

d) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, declarado expresamente como tal, la trabajadora percibirá el 100 % de las cantidades reseñadas desde el primer día.

e) En todos los casos de IT de los trabajadores/as, no se efectuará descuento alguno al abonar las gratificaciones extraordinarias. La interpretación de este apartado no podrá dar lugar a que una persona trabajadora perciba en computo anual estando en situación de incapacidad temporal un salario superior al que le correspondería por salario base, incluidas las gratificaciones extraordinarias, antigüedad, plus convenio estando en activo en dicho periodo anual.

Artículo 45. Jubilación. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 64.

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en los anexos

Cuando una persona trabajadora, habiendo pasado de los 60 años, permanezca vinculado a la empresa, percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en anteriores Convenios, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año respectivamente, consistente en las siguientes cuantías:

Con 10 años de servicio en la empresa, 6,80 euros por paga.

Con 15 años de servicio en la empresa, 21,68 euros por paga.

Con 20 años de servicio en la empresa, 25,39 euros por paga.

Con 25 años de servicio o más en la empresa, 29,72 euros por paga.

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

En el supuesto de haber accedido a la jubilación parcial mediante cualquiera de las posibilidades legales, la percepción de las cantidades reseñadas se reducirá en la proporción en la que se reduzca la jornada.

Artículo 46. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

Con el propósito de fomentar el empleo en el sector de trabajadores/as desempleados/as, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Para exigir la jubilación obligatoria, siempre que el trabajador/a cumpla con los requisitos para causar derecho al 100% de la pensión, la empresa deberá contratar un nuevo trabajador indefinido. Tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato en prácticas.

2. Cuando se cumpla los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la

jubilación parcial. En este caso las empresas estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en cada momento por la legislación vigente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Si hubiera trabajadores con contrato en prácticas el contrato de relevo tendrá carácter indefinido y será ocupado por un contratado en prácticas.

Artículo 47. Privación del permiso de conducir.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 95.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

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

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

Quienes contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor/a y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales.

En el caso de que empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que 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 que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, salvo los supuestos establecidos en los puntos, b) y d) anteriores la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carnet.

Artículo 47.1 Cursos para la recuperación de puntos del carnet de conducir.

Las empresas se obligan a asumir el coste y proporcionar los cursos para la recuperación de puntos del permiso de conducir del personal a su cargo, salvo que sean perdidos por las causas establecidas en los puntos b) y d) del artículo 47.

La organización de los citados cursos corresponderá a la empresa, fijando la misma el calendario, horario, entidad, etc....

Para que el trabajador/a tenga derecho a la asistencia y exoneración del pago de los citados cursos, deberán darse las siguientes circunstancias:

- Que la pérdida sea debida a infracciones cometidas con el vehículo de la empresa.
- Que tales infracciones se hayan cometido para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el cliente.
- Que el conductor/a haya notificado al empresario todas las resoluciones de expedientes sancionadores que lleven aparejada la pérdida de puntos.
- Se excluyen todos los puntos detraídos a consecuencia del consumo de alcohol, drogas, estupefacientes, etc.

Artículo 48. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores/as y/o ayudantes de conductor/a por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, dando copia al trabajador/a interesado.

Las multas que se impongan a los conductores/as y/o ayudantes de conductor/a por causas imputables a la Empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas Empresas.

Los conductores/as y/o ayudantes de conductor/a están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia al rendir el viaje siempre con tiempo para que la empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

Artículo 49. Ropa de Trabajo.

Las empresas facilitarán al personal la ropa de trabajo o vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

Las empresas procederán a entregar con la cadencia que se dirá mas adelante, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 103 del Convenio Estatal, los siguientes materiales:

- Cada anualidad 2 polos de manga corta, 1 polo de manga larga y 2 pantalones.
- Cada dos años 1 chaleco multibolsillos y 1 impermeable para el agua.
- Cada tres años un anorak.
- Para el personal de taller y con cadencia anual dos monos de trabajo y un par de zapatos de conformidad con lo establecido por el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Dicho vestuario será repuesto, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la persona trabajadora, a excepción de aquel que pueda o tenga sospecha de poder estar contaminado, en cuyo caso la obligación será de la empresa.

Artículo 49.2. Protección frente a la exposición de agentes biológicos.

Por parte del empresario se debe proporcionar al trabajador/a la adecuada información, instrucción y entrenamiento sobre los riesgos biológicos que afecten a su puesto de trabajo o función, y de las medidas de protección o prevención aplicables a dichos riesgos. Informaciones e instrucciones que serán entregadas por escrito a cada trabajador/a, en las que figure para cada tarea un protocolo o procedimiento de trabajo seguro.

Los vehículos de forma periódica pasaran una limpieza exhaustiva de desinfección siguiendo los protocolos empleados para tal fin, de acuerdo con los servicios de prevención de las empresas.

Artículo 50. Formación.

Quienes estén afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la

prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado en ESO, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas Universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho:

10. Permisos retribuidos para asistir a exámenes.

11. Disfrutar del periodo vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la Empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

12. A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores/as deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

En el caso del personal de movimiento (conductores/as, Ayudante de conductores/as camilleros/as y camilleros/as), la empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Las Organizaciones Empresariales, Sindicales y Empresas adaptaran sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario (BOE núm. 59, de 9 de marzo de 2004) o su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores/as del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizara de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si los trabajadores/as solicitarán, al amparo del artículo 33, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Las partes acuerdan realizar las gestiones oportunas al amparo de los puntos 5 y 6 del artículo 10 del R.D. 1224/2009 para que tanto la administración del estado como las autonómicas realicen convocatorias específicas que den respuesta a las necesidades del colectivo de trabajadores/as del sector, a fin de que puedan solicitar y conseguir la correspondiente acreditación o certificación, según su experiencia laboral y formación adquirida, de las competencias profesionales recogidas en la cualificación profesional de Técnico en Transporte Sanitario, su certificado de profesionalidad (pte. de publicación) y del título de FP de Técnico en Emergencias Sanitarias.

Instar a la administración estatal o autonómica que desarrollen el R.D. 1224/2009 sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral a que garanticen en la estructura de organización y gestión del procedimiento, la presencia de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas según

el ámbito territorial de actuación, a tenor de lo dispuesto en dicho Real Decreto en su artículo 21 punto 3., con la finalidad de garantizar la calidad y equidad del mismo.

Los trabajadores/as de alta en las empresas que hayan superado el periodo de prueba establecido en este convenio, a la publicación del presente convenio, no perderán su puesto de trabajo por no tener la cualificación o titulación que puedan exigir en un futuro por las entidades beneficiarias del servicio (Título de TES, Certificado de Profesionalidad,...etc.), acordando hacer las gestiones necesarias ante la administración autonómica para que nunca puedan exigir en los pliegos Administrativos y Técnicos cualificaciones profesionales que conlleven despidos del personal en plantilla, siempre que cumplan con lo recogido en el siguiente apartado. Igual garantía tendrán los/as trabajadores/as que acrediten la realización por sus propios medios de esta formación y que por tanto no estarán sujetos a lo estipulado en el siguiente apartado.

Este personal deberá realizar cada año un mínimo de 20 horas de formación, a cargo de la empresa, pero en horario no laboral, y en consecuencia no retribuido, a fin de alcanzar al menos 300 horas, según los contenidos de los diferentes módulos formativos de la cualificación de Técnico en Transporte Sanitario, para poder ir acreditando las competencias profesionales recogidas en su Certificado de Profesionalidad.

Las empresas facilitarán la documentación necesaria y los permisos retribuidos para que estos trabajadores/as puedan realizar todo el proceso de acreditación que recoge el R.D. 1224/2009 o las disposiciones Autonómicas que la desarrollen.

El título de F.P. de grado medio, Técnico en Emergencias Sanitaria será, un referente en la cualificación del personal laboral de las empresas, pero no podrá ser exigido, como titulación académica necesaria para trabajar.

No obstante, las personas tituladas en T.E.S. o acreditados debidamente tendrán preferencia en acceder a los puestos vacantes en las plantillas de las empresas, siempre que cumplan los criterios de admisión de las empresas.

Artículo 51. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos de cuatro meses y no superior a 5 años y su reingreso se realizará según ley.

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

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias podrán ser utilizadas por todos y todas los/as trabajadores/as que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca pendiente de calificación por el EVI.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo/a, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

e) A un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial.

f) A un periodo de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

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

La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores/as con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador/a con excedencia voluntaria, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubita, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador/a.

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

Este permiso no podrá ser concedido a la vez a más del 3% de la plantilla de la empresa y deberá ser solicitado con al menos 30 días de antelación, excepto para los casos de enfermedad. y durante el mismo no se podrá realizar ningún tipo de trabajo remunerado.

En caso de que exista más solicitudes, empresa y representación acordaran la prelación entre los trabajadores/as, y donde no exista representación tendrá preferencia el trabajador/a de más antigüedad en la empresa.

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

Artículo 51.2 Excedencia por guarda legal.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por

naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO V

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas arts. 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84.

Artículo 52. Protección de la salud de la trabajadora embarazada.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o durante el periodo de la lactancia natural de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese

puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 186 y 187 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto.

Asimismo, en lo referente a la protección de la trabajadora embarazada habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Esta misma protección, también es de aplicación y otorgable a la trabajadora durante el periodo de lactancia natural.

Artículo 53. Suspensión del contrato por nacimiento.

A) En los términos previstos en los artículos 45 apartado 1 d) y e) 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

El número de semanas y la forma de disfrute de las mismas se adaptará a lo dispuesto en cada momento por la Disposición transitoria decimotercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente denominada «Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación».

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 54. Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con los artículos 45.1.d) y e) y 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de

las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El número de semanas y la forma de disfrute de las mismas se adaptará a lo dispuesto en cada momento por la disposición transitoria decimotercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente denominada «Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación».

Artículo 55. Acumulación de vacaciones a la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Las personas trabajadoras que disfruten la suspensión de contrato por nacimiento podrán unir el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al periodo de suspensión del contrato previsto en la legislación laboral vigente al finalizar el periodo de suspensión.

Podrá acumularse tanto las vacaciones pendientes del año anterior si no se hubiesen disfrutado por el hombre o la mujer por coincidencia con periodos de suspensión relacionados con el embarazo o el nacimiento como las vacaciones del año en que hubiese nacido el menor si todavía no se hubiesen comenzado a disfrutar.

Artículo 56. Lactancia.

Primero. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37 apartado 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, bien cinco días laborables consecutivos cuando la prestación del servicio lo sea en turnos de guardia de 24 horas (localizada o presencial), 10 días laborables consecutivos cuando la prestación de servicios lo sea en turnos de guardia de 12 horas (localizada o presencial) y 14 días laborables consecutivos para el resto del personal.

Para cualquiera de los supuestos mencionados con anterioridad, el plazo previsto se ampliará de manera proporcional en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Segundo. Riesgo en caso de lactancia natural.

Las medidas previstas en el artículo relativo a la protección de la mujer embarazada serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de

trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer lactante o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, en los convenios de ámbito funcional o territorial inferior podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 58. Reducción por cuidado de hijos/as con enfermedad grave.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Mencionada reducción se podrá acumular en jornadas completas, según las necesidades de la persona causante

CAPÍTULO VI

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa. Protección y prevención

Artículo 59. Planes de Igualdad.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 86.

1. De acuerdo a lo previsto en la actual legislación laboral vigente, las empresas de más de cincuenta o más trabajadores integrarán el conjunto de medidas a aplicar en las

mismas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en un Plan de Igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores deberán contar con él al tiempo de entrada en vigor de este convenio.

En las empresas de menos de 250 trabajadores, la obligación de contar con Plan de Igualdad se cumplirá como máximo en las siguientes fechas:

- Las de más de 150 trabajadores, antes del 7 de marzo de 2020.
- Las de más de 100 trabajadores y menos de 150, antes del 7 de marzo de 2021.
- Las de más de 50 trabajadores y menos de 100, antes del 7 de marzo de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la obligatoriedad de contar con el mismo venga impuesta por los pliegos públicos de licitación del servicio de transporte sanitario.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infra representación femenina, estableciendo, en su caso, medidas de acción positivas en materia de contratación y ascensos en favor del sexo menos representado.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Para la elaboración de los nuevos planes de igualdad en las empresas se constituirá en el seno de las mismas una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyo número no será superior a trece miembros por cada una de las partes.

La citada Comisión Negociadora se constituirá a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Los miembros de la comisión deberán ser designados bien por los sindicatos con presencia en la empresa entre sus delegados/as sindicales/as, delegados/as de personal o miembros de Comités de empresa.

4. En tanto cuanto al diagnóstico, contenidos y materias del Plan de Igualdad, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación, se estará a lo dispuesto por la normativa reguladora en el momento de su elaboración y en todo caso, a la establecida por el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, y el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus artículos 7 y 8 de las auditorías retributivas.

5. Los Planes de Igualdad se registrarán y/o publicarán de acuerdo a lo que se haya previsto legalmente en cada uno de los momentos.

Artículo 60. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 87.

De acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas que estén sujetas a la aplicación del presente convenio tendrán obligación de aprobar e implantar un Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Este Protocolo será de preceptiva aplicación, teniendo que acudir a sus disposiciones en caso de producirse un caso de acoso en la empresa.

Este Protocolo deberá ser negociado, pudiendo incorporarse como anexo al Plan de Igualdad y publicándose juntamente con éste.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores en alguna de las empresas que se rigen por este convenio, deberá ser responsabilidad de la empresa o entidad la confección de dicho documento que estará a plena disposición de toda la plantilla, garantizándose este derecho de información a las personas trabajadoras por medios sencillos y conocidos.

Artículo 61. Protección de las víctimas de violencia de género.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas art. 88.

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 12.1 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 62. Acumulación de horas sindicales.

En las empresas del Sector afectadas por este convenio se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de los representantes de los trabajadores/as.

Igualmente en las empresas del Sector afectadas por este convenio se podrán crear bolsas para acumular las horas sindicales trimestralmente, y dicho crédito podrá ser distribuido entre los miembros del comité de empresa, o la estructura de mando de la sección sindical constituida (delegado sindical) según se considere de acuerdo con los reglamentos internos del sindicato al que pertenezcan, nombrándose para su gestión a uno de los representantes sindicales que la constituya, con el consentimiento expreso de cada uno de los delegados de personal y delegados sindicales.

En las empresas de más de 50 trabajadores/as, los sindicatos podrán constituir secciones sindicales y podrán disponer de un delegado de sección sindical con las mismas garantías y términos que los expresados en la LOLS para los delegados de personal, sin derecho a horas sindicales.

Disponer de un crédito de horas en computo mensual retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta cien trabajadores/as, 15 horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, 20 horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, 30 horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, 35 horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, 40 horas.

Igualmente, para la estructura de mando de la sección sindical constituida (delegado sindical), crédito de horas en computo mensual retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, 30 horas.
- 2.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, 35 horas.
- 3.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, 40 horas.

También podrá ser acumulable previa comunicación a la Empresa el crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo.

Artículo 63. Reuniones en los centros de trabajo, tablón de anuncios y cuota sindical.

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación, se podrá disponer de espacio en el centro de trabajo para realizar las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Asambleas informativas a los trabajadores/as del Centro de Trabajo.

En los Centros de Trabajo, preferentemente en sitio no accesible al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer las informaciones sindicales de las Organizaciones Sindicales firmantes.

La empresa, estará obligada a hacer el descuento de la cuota sindical y a ingresarlo en la cuenta que les facilite la Organización Sindical a aquellos trabajadores/as que se lo demanden por escrito.

Artículo 64. Derechos y facultades de la Representación Legal de los Trabajadores en las empresas.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados Sindicales, derecho a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

- Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.
- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

- Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores/as, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

b) En función de la materia que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

- Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

- En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y TC-2 a la Seguridad Social.

c) Ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

- El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

- La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

- La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

- Ostentar la representación de los trabajadores/as en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores/as de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores/as de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas reclamaciones de trabajadores/as respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

- En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

- El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y delegados/as Sindicales, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 65. Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

Independientemente de aquellas garantías que la legislación vigente en cada momento pueda otorgarle, se establecen las siguientes:

- Ningún miembro del Comité de Empresa, ni Delegado/a de Personal ni Delegado/a Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, salvo que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en el régimen sancionador fijado en el presente texto.

- Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical.

- Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores/as en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

- Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados/as de Personal en uno o varios de sus compañeros/as, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Artículo 66. Derecho a la desconexión digital.

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales e inherentes al cargo desempeñado, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Artículo 67. Uso de las herramientas tecnológicas.

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por las empresas, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:

Los trabajadores deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición. La utilización justificada de las mismas para fines personales de carácter necesario y perentorio no supondrá incumplimiento laboral.

Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional.

El acceso a Internet se encuentra limitado a aquellos empleados que, por sus responsabilidades, precisen de su utilización por el tiempo necesario de consulta.

En el uso de correo electrónico de empresa, no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados.

Las empresas podrán realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, las comprobaciones oportunas y necesarias (entre ellas, controles periódicos o realización de auditorías), en la medida de lo posible en presencia del usuario afectado y un representante legal de los trabajadores.

Artículo 68. Compromiso de Empleo y Mejoras Contratos en Prácticas.

Con la finalidad de favorecer la leal competencia entre las empresas del sector y contribuir a la prestación de un servicio público de calidad, garantizando las inversiones en materia de formación de las personas trabajadoras y empresas y potenciando la experiencia, las empresas del sector garantizarán, al menos, un 80% de empleo indefinido.

Para determinarlo se tomará como referencia la plantilla media de la empresa en el último periodo anual, con la finalidad de que las empresas puedan adecuar sus actuales porcentajes y cumplir con el compromiso aquí establecido desde el 1 de enero de 2023.

Se excluirán del cómputo los contratos que deban realizarse por ampliación de servicios en un contrato previamente adjudicado, por ampliación de plantillas en una nueva adjudicación o por ampliación de plantillas para el cumplimiento de sentencias judiciales. Esta exclusión lo será durante los dos primeros años en que concurren dichas circunstancias, si bien al finalizar el primero de ellos deberá haberse convertido en indefinido al menos el 40% de la plantilla.

Igualmente se excluirán del cómputo los contratos realizados para la atención de servicios preventivos atendiendo la naturaleza de este servicio.

Las empresas se comprometen a que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio al menos, el 25% del personal contratado en prácticas que completen la duración máxima del contrato pasarán a ser indefinidos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes que mejoren lo previsto en este convenio 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.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 69. Faltas y Sanciones.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas arts. 90, 91, 92, 93.

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

Artículo 70. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.

4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a las personas trabajadoras 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 o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros/as como a terceras personas y en especial a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de las personas trabajadoras o de otras personas, o produzcan daños graves a la empresa.

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

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 71. Faltas graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

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

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

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros/as de trabajo, a las personas enfermas transportadas, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de

los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 5.000,00 euros.

En caso de desperfecto en vehículo y/o instalaciones (siempre por responsabilidad del empleado/a) por un importe superior a 5.000,00€ se valorará el nivel de siniestralidad de la persona trabajadora y, en caso a no siniestralidad en un plazo de 5 años, no se sancionará al mismo. Dicho plazo de 5 años se auto renovará en caso de siniestro o accidente. En caso de reincidencia en los casos supuestos, se aplicará el apartado 3 de este mismo artículo.

4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, siempre que éstas sean al amparo de la legislación vigente, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los/las superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para las personas trabajadoras, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros/as como a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

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

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, 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 distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

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

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otras personas trabajadoras.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a personas enfermas que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

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

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los/as conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as 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, con los que desarrolle su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral, salvo en aquellos supuestos legales que con informe favorable del Comité de Seguridad y Salud en virtud de la LPRL resulte necesario para la protección del resto de la plantilla.

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 a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de sus compañeros/as o de cualesquiera otras personas, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 72. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

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 al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

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

7. 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, etc.) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a una o varias personas trabajadoras.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, personas enfermas transportadas o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.

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

17. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros/as de trabajo, a las personas enfermas transportadas, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 10.000,00 euros.

En caso de desperfecto en vehículo y/o instalaciones (siempre por responsabilidad del empleado/a) por un importe superior a 10.000,00€ se valorará el nivel de siniestralidad de la persona trabajadora y, en caso a no siniestralidad en un plazo de 5 años, no se sancionará al mismo. Dicho plazo de 5 años se auto renovará en caso de siniestro o accidente. En caso de reincidencia en los casos supuestos, se aplicará el apartado 16 de este mismo artículo.

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

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

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

21. La reiterada comisión, por parte de los/as conductores/as, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones

señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o de las personas enfermas transportadas.

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

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

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

Artículo 73. 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 de quien comete la falta.

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

c) La categoría profesional de la persona trabajadora.

Se podrá tener en cuenta la trayectoria profesional de la persona trabajadora con relación al cumplimiento de sus obligaciones e imponer una sanción inferior a la prevista en función de la falta cometida.

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

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras, tendrán derecho a ser escuchados el interesado/a y la representación de los trabajadores y trabajadoras o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de una persona trabajadora que ostente la condición de delegado/a sindical, miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal, se instruirá de acuerdo con la ley el expediente contradictorio correspondiente.

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

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

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por la persona trabajadora, y si se procede, por la representación de los trabajadores/as o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado/a y a la representación de los trabajadores y trabajadoras o sindical, quedándose 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 al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

11. Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada dos veces por la misma falta.
Cláusula adicional.

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del presente convenio, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Para los trabajadores/as de la Provincia de Málaga que vinieran percibiendo el concepto de dietas, se suspende temporalmente a partir del 1 de abril de 2020 y dejarán de percibir las dietas, volviendo a percibir las dietas proporcionalmente a su jornada de trabajo, a partir de la nueva adjudicación a razón de 230 euros/mes para la jornada completa, sin que puedan acogerse durante este tiempo al artículo 22. Las empresas reconocen la deuda por las cantidades dejadas de percibir.

Segunda. Para los trabajadores/as de la provincia de Sevilla se eliminará el descuelgue salarial del 2,6% a partir del 1 de abril de 2020.

Tercera. Derecho supletorio o regulación subsidiaria y modificaciones normativas.

En todo lo no contemplado en este convenio se estará a lo previsto por el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de personas enfermas y accidentadas y por la normativa vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán procediendo, en su caso, a su adaptación.

Cuarta. Las partes firmantes de este Convenio crean una Comisión de vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones del presente Convenio, paritaria en su composición, y con capacidad para autorregularse y emitir informes. La reunión de constitución se llevará a cabo en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio.

Quinta. La preocupación de los firmantes sobre la actual situación del sector y su compromiso activo de defensa de este convenio, los lleva a constituir entre los firmantes del convenio colectivo el Observatorio Sectorial de Transporte Sanitario, compuesto por los mismos, y que se reunirá con una periodicidad trimestral, para valorar la evolución de

éste y hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas por parte de las empresas que operan en el sector.

Desde la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público:

a) Con el objeto de promover el cumplimiento del presente Convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a los órganos de contratación de las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 129.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios de transporte sanitario que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente Convenio.

b) Igualmente, de acuerdo con lo recogido en el artículo 202 de la Ley de Contratos del Sector Público ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a velar por la comprobación del respeto de las obligaciones que, en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, le impone el presente convenio. Todo ello al margen de la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al presente convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de esta misma ley.

c) Ambas representaciones se comprometen, igualmente, a solicitar a las administraciones públicas que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley de Contratos del Sector Público verifiquen que la dotación económica presupuestada en los concursos públicos para la prestación de servicios de transporte sanitario es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente Convenio, al margen de la necesaria adición de los costes derivados de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. En el supuesto de que alguna de las representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales dimanantes de la aplicación de este Convenio, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego.

d) En el supuesto de que ambas representaciones constaten la existencia de incumplimientos o retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de este Convenio Colectivo, de ser dicha aplicación grave y dolosa, pondrán esta circunstancia en conocimiento de las administraciones públicas contratantes a efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 201 y 211 de la Ley de Contratos del Sector Público.

e) Finalmente, las partes ejercerán una labor de vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el artículo 130 apartado 6 de la Ley para garantizar las obligaciones del contratista saliente en materia de salarios y cotizaciones a la seguridad social hasta la fecha efectiva de la subrogación.

f) Incorporación e implementación de las directivas en materia de prevención de riesgos laborales.

Este organismo contemplará, analizará y trabajará con el fin que el convenio cuantifique e implementen las medidas necesarias para una correcta actualización de protocolos, equipos y material y cuenten, en el caso de concursos públicos, con la dotación necesaria para dicho cumplimiento.

g) Es responsabilidad de este convenio el seguimiento y recopilación de toda información de tipo empresarial/mutuas laborales/actividad laboral que pueda beneficiar la iniciativa de conseguir una jubilación por coeficientes reductores que se ajuste al sector, al igual como existe en otros sectores directamente relacionados con la atención ciudadana y de servicio social.

h) El seguimiento de los despidos objetivos de carácter colectivo a nivel autonómico.

i) El observatorio tratará los temas que puedan ser presentados por cualquiera de las partes, siempre que solicite mediante los mecanismos autorizados en este convenio,

siendo obligatorio su tratamiento en la siguiente reunión ordinaria que esté programada, o en su efecto, en un plazo máximo de 45 días, en reunión extraordinaria de esta comisión.

Sexta. Las partes firmantes del presente convenio reconocen que la implantación de una tercera paga extraordinaria y los incrementos salariales pactados desde el año 2019, en acuerdo Sercla de 14 de junio de 2019 (que se incorpora al presente convenio como anexo al mismo), en la cuantía y forma de abono establecidos en los artículos correspondientes, se han establecido para englobar las diferencias salariales que existían entre provincias por la falta de negociación colectiva desde el final del anterior convenio (año 2012) hasta el inicio del presente.

TABLA SALARIAL AÑO 2021 ALMERÍA - CÓRDOBA - MÁLAGA - SEVILLA 0,50%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1167,156	156,015	1.323,170 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1016,873	132,211	1.149,085 €
TES CAMILLERO/A	955,991	122,074	1.078,065 €
JEFE/A DE EQUIPO	1179,773	117,968	1.297,741 €
JEFE/A DE TRAFICO	1291,638	129,144	1.420,782 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1261,125	126,119	1.387,243 €
AUX. ADMTVO.	1067,928	106,792	1.174,720 €
AYTE. MECANICO/A	1017,028	101,687	1.118,715 €
MECANICO/A	1153,355	115,344	1.268,699 €
CHAPISTA	1108,558	110,867	1.219,425 €
PINTOR/A	1108,558	110,867	1.219,425 €
JEFE/A DE TALLER	1235,222	123,494	1.358,716 €
TELEFONISTA	1078,075	107,769	1.185,845 €
MEDICO	2115,418	211,546	2.326,964 €
ATS	1586,574	158,618	1.745,192 €
DIRECTOR/A DE AREA	1934,735	193,464	2.128,200 €
DIRECTOR/A	2135,794	213,563	2.349,357 €

Artículo 22. Dietas año 2021.

Comida	15,137 €
Cena	15,137 €
Pernocta y desayuno	20,585 €
Suma de los tres conceptos	50,860 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2021	40,860 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.381,266 €
Sesenta y uno años	3.742,374 €
Sesenta y dos años	3.194,675 €
Sesenta y tres años	1.953,333 €
Sesenta y cuatro años	1.042,139 €

TABLA SALARIAL AÑO 2022 ALMERÍA - CÓRDOBA - MÁLAGA - SEVILLA 0,60%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1174,159	156,951	1.331,109 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1022,975	133,004	1.155,979 €
TES CAMILLERO/A	961,727	122,807	1.084,533 €
JEFE/A DE EQUIPO	1186,852	118,676	1.305,527 €
JEFE/A DE TRAFICO	1299,388	129,919	1.429,307 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1268,692	126,875	1.395,567 €
AUX. ADMTVO.	1074,336	107,433	1.181,768 €
AYTE. MECANICO/A	1023,130	102,297	1.125,427 €
MECANICO/A	1160,275	116,036	1.276,311 €
CHAPISTA	1115,209	111,532	1.226,741 €
PINTOR/A	1115,209	111,532	1.226,741 €
JEFE/A DE TALLER	1242,633	124,235	1.366,869 €
TELEFONISTA	1084,544	108,416	1.192,960 €
MEDICO	2128,110	212,815	2.340,926 €
ATS	1596,093	159,570	1.755,663 €
DIRECTOR/A DE AREA	1946,344	194,625	2.140,969 €
DIRECTOR/A	2148,609	214,844	2.363,454 €

Artículo 22. Dietas año 2022.

Comida	15,228 €
Cena	15,228 €
Pernocta y desayuno	20,709 €
Suma de los tres conceptos	51,165 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2022	41,105 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.407,554 €
Sesenta y uno años	3.764,829 €
Sesenta y dos años	3.213,843 €
Sesenta y tres años	1.965,053 €
Sesenta y cuatro años	1.048,392 €

TABLA SALARIAL AÑO 2023 ALMERÍA - CÓRDOBA - MÁLAGA - SEVILLA 2,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1206,448	161,267	1.367,715 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1051,107	136,662	1.187,768 €
TES CAMILLERO/A	988,174	126,184	1.114,358 €
JEFE/A DE EQUIPO	1219,490	121,939	1.341,429 €
JEFE/A DE TRAFICO	1335,121	133,492	1.468,613 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1303,581	130,364	1.433,945 €
AUX. ADMTVO.	1103,880	110,387	1.214,267 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
AYTE. MECANICO/A	1051,266	105,111	1.156,377 €
MECANICO/A	1192,183	119,227	1.311,410 €
CHAPISTA	1145,877	114,599	1.260,477 €
PINTOR/A	1145,877	114,599	1.260,477 €
JEFE/A DE TALLER	1276,806	127,652	1.404,457 €
TELEFONISTA	1114,369	111,398	1.225,766 €
MEDICO	2186,633	218,668	2.405,301 €
ATS	1639,986	163,958	1.803,944 €
DIRECTOR/A DE AREA	1999,868	199,977	2.199,845 €
DIRECTOR/A	2207,696	220,753	2.428,449 €

Artículo 22. Dietas año 2023.

Comida	15,647 €
Cena	15,647 €
Pernocta y desayuno	21,278 €
Suma de los tres conceptos	52,572 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2023	42,236 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.528,762 €
Sesenta y uno años	3.868,361 €
Sesenta y dos años	3.302,223 €
Sesenta y tres años	2.019,091 €
Sesenta y cuatro años	1.077,223 €

TABLA SALARIAL AÑO 2024 ALMERÍA - CÓRDOBA - MÁLAGA - SEVILLA 2,75%

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

Artículo 22. Dietas año 2024.

Comida	16,077 €
Cena	16,077 €
Pernocta y desayuno	21,864 €
Suma de los tres conceptos	54,018 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2024	43,397 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.653,303 €
Sesenta y uno años	3.974,741 €
Sesenta y dos años	3.393,034 €
Sesenta y tres años	2.074,616 €
Sesenta y cuatro años	1.106,847 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025 ALMERÍA - CÓRDOBA - MÁLAGA - SEVILLA 1,10%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1253,261	167,524	1.420,786 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1091,892	141,965	1.233,857 €
TES CAMILLERO/A	1026,518	131,080	1.157,598 €
JEFE/A DE EQUIPO	1266,809	126,671	1.393,480 €
JEFE/A DE TRAFICO	1386,927	138,672	1.525,599 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1354,163	135,423	1.489,586 €
AUX. ADMTVO.	1146,713	114,670	1.261,383 €
AYTE. MECANICO/A	1092,058	109,189	1.201,247 €
MECANICO/A	1238,443	123,853	1.362,296 €
CHAPISTA	1190,340	119,046	1.309,386 €
PINTOR/A	1190,340	119,046	1.309,386 €
JEFE/A DE TALLER	1326,349	132,605	1.458,954 €
TELEFONISTA	1157,609	115,720	1.273,329 €
MEDICO	2271,480	227,152	2.498,633 €
ATS	1703,621	170,320	1.873,941 €
DIRECTOR/A DE AREA	2077,468	207,737	2.285,205 €
DIRECTOR/A	2293,360	229,318	2.522,678 €

Artículo 22. Dietas año 2025.

Comida	16,254 €
Cena	16,254 €
Pernocta y desayuno	22,104 €
Suma de los tres conceptos	54,612 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2025	43,875 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.704,489 €
Sesenta y uno años	4.018,463 €
Sesenta y dos años	3.430,358 €
Sesenta y tres años	2.097,437 €
Sesenta y cuatro años	1.119,022 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2019 A 30-JUNIO 2020 GRANADA – HUELVA 0,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1142,636	152,737	1.295,373 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	995,511	129,434	1.124,944 €
TES CAMILLERO/A	935,907	119,510	1.055,417 €
JEFE/A DE EQUIPO	1154,988	115,490	1.270,478 €
JEFE/A DE TRAFICO	1264,503	126,431	1.390,934 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1234,631	123,469	1.358,100 €
AUX. ADMTVO.	1045,493	104,548	1.150,041 €
AYTE. MECANICO/A	995,662	99,551	1.095,213 €
MECANICO/A	1129,125	112,921	1.242,046 €
CHAPISTA	1085,269	108,538	1.193,807 €
PINTOR/A	1085,269	108,538	1.193,807 €
JEFE/A DE TALLER	1209,272	120,900	1.330,172 €
TELEFONISTA	1055,427	105,505	1.160,932 €
MEDICO	2070,977	207,102	2.278,078 €
ATS	1553,243	155,286	1.708,529 €
DIRECTOR/A DE AREA	1894,090	189,400	2.083,490 €
DIRECTOR/A	2090,925	209,076	2.300,002 €

Artículo 22. Dietas año 2012.

Comida	14,819 €
Cena	14,819 €
Pernocta y desayuno	20,153 €
Suma de los tres conceptos	49,792 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2012	40,002 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.289,224 €
Sesenta y uno años	3.663,754 €
Sesenta y dos años	3.127,560 €
Sesenta y tres años	1.912,296 €
Sesenta y cuatro años	1.020,246 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2020 A 30-JUNIO 2021 GRANADA – HUELVA 0,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1151,206	153,883	1.305,088 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1002,977	130,404	1.133,381 €
TES CAMILLERO/A	942,926	120,406	1.063,332 €
JEFE/A DE EQUIPO	1163,650	116,356	1.280,006 €
JEFE/A DE TRAFICO	1273,987	127,379	1.401,366 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1243,891	124,395	1.368,286 €
AUX. ADMTVO.	1053,334	105,332	1.158,666 €
AYTE. MECANICO/A	1003,129	100,298	1.103,427 €
MECANICO/A	1137,594	113,768	1.251,361 €
CHAPISTA	1093,408	109,352	1.202,760 €
PINTOR/A	1093,408	109,352	1.202,760 €
JEFE/A DE TALLER	1218,342	121,807	1.340,148 €
TELEFONISTA	1063,342	106,297	1.169,639 €
MEDICO	2086,509	208,655	2.295,164 €
ATS	1564,892	156,451	1.721,343 €
DIRECTOR/A DE AREA	1908,296	190,820	2.099,116 €
DIRECTOR/A	2106,607	210,644	2.317,252 €

Artículo 22. Dietas año 2020.

Comida	14,930 €
Cena	14,930 €
Pernocta y desayuno	20,304 €
Suma de los tres conceptos	50,165 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2020	40,302 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.321,393 €
Sesenta y uno años	3.691,232 €
Sesenta y dos años	3.151,017 €
Sesenta y tres años	1.926,639 €
Sesenta y cuatro años	1.027,898 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2021 A 30-JUNIO 2022 GRANADA – HUELVA 0,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1159,840	155,037	1.314,876 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1010,499	131,382	1.141,882 €
TES CAMILLERO/A	949,998	121,309	1.071,307 €
JEFE/A DE EQUIPO	1172,378	117,229	1.289,606 €
JEFE/A DE TRAFICO	1283,542	128,335	1.411,877 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1253,220	125,328	1.378,548 €
AUX. ADMTVO.	1061,234	106,122	1.167,356 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
AYTE. MECANICO/A	1010,653	101,050	1.111,703 €
MECANICO/A	1146,126	114,621	1.260,747 €
CHAPISTA	1101,609	110,172	1.211,781 €
PINTOR/A	1101,609	110,172	1.211,781 €
JEFE/A DE TALLER	1227,479	122,720	1.350,199 €
TELEFONISTA	1071,318	107,094	1.178,411 €
MEDICO	2102,158	210,220	2.312,378 €
ATS	1576,629	157,624	1.734,253 €
DIRECTOR/A DE AREA	1922,608	192,252	2.114,859 €
DIRECTOR/A	2122,407	212,224	2.334,631 €

Artículo 22. Dietas año 2021.

Comida	15,042 €
Cena	15,042 €
Pernocta y desayuno	20,456 €
Suma de los tres conceptos	50,541 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2021	40,604 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.353,803 €
Sesenta y uno años	3.718,916 €
Sesenta y dos años	3.174,649 €
Sesenta y tres años	1.941,088 €
Sesenta y cuatro años	1.035,607 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2022 A 30-JUNIO 2023 GRANADA – HUELVA 0,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1168,539	156,199	1.324,738 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1018,078	132,368	1.150,446 €
TES CAMILLERO/A	957,123	122,219	1.079,342 €
JEFE/A DE EQUIPO	1181,171	118,108	1.299,278 €
JEFE/A DE TRAFICO	1293,168	129,297	1.422,466 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1262,619	126,268	1.388,887 €
AUX. ADMTVO.	1069,193	106,918	1.176,112 €
AYTE. MECANICO/A	1018,233	101,808	1.120,041 €
MECANICO/A	1154,722	115,480	1.270,202 €
CHAPISTA	1109,871	110,998	1.220,870 €
PINTOR/A	1109,871	110,998	1.220,870 €
JEFE/A DE TALLER	1236,685	123,641	1.360,326 €
TELEFONISTA	1079,352	107,897	1.187,250 €
MEDICO	2117,924	211,797	2.329,721 €
ATS	1588,453	158,806	1.747,260 €
DIRECTOR/A DE AREA	1937,027	193,693	2.130,721 €
DIRECTOR/A	2138,325	213,816	2.352,141 €

Artículo 22. Dietas año 2022.

Comida	15,155 €
Cena	15,155 €
Pernocta y desayuno	20,610 €
Suma de los tres conceptos	50,920 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2022	40,909 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.386,457 €
Sesenta y uno años	3.746,808 €
Sesenta y dos años	3.198,459 €
Sesenta y tres años	1.955,647 €
Sesenta y cuatro años	1.043,374 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2023 A 30-JUNIO 2024 GRANADA – HUELVA 3,00%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1203,595	160,885	1.364,480 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1048,620	136,339	1.184,959 €
TES CAMILLERO/A	985,837	125,885	1.111,722 €
JEFE/A DE EQUIPO	1216,606	121,651	1.338,257 €
JEFE/A DE TRAFICO	1331,963	133,176	1.465,140 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1300,497	130,056	1.430,554 €
AUX. ADMTVO.	1101,269	110,126	1.211,395 €
AYTE. MECANICO/A	1048,780	104,862	1.153,642 €
MECANICO/A	1189,363	118,945	1.308,308 €
CHAPISTA	1143,167	114,328	1.257,496 €
PINTOR/A	1143,167	114,328	1.257,496 €
JEFE/A DE TALLER	1273,786	127,350	1.401,136 €
TELEFONISTA	1111,733	111,134	1.222,867 €
MEDICO	2181,462	218,150	2.399,612 €
ATS	1636,107	163,570	1.799,677 €
DIRECTOR/A DE AREA	1995,138	199,504	2.194,642 €
DIRECTOR/A	2202,474	220,230	2.422,705 €

Artículo 22. Dietas año 2023.

Comida	15,610 €
Cena	15,610 €
Pernocta y desayuno	21,228 €
Suma de los tres conceptos	52,448 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2023	42,136 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.518,051 €
Sesenta y uno años	3.859,212 €
Sesenta y dos años	3.294,413 €
Sesenta y tres años	2.014,316 €
Sesenta y cuatro años	1.074,675 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2024 A 30-JUNIO 2025 GRANADA – HUELVA 3,00%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1239,703	165,712	1.405,415 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1080,079	140,429	1.220,508 €
TES CAMILLERO/A	1015,412	129,662	1.145,074 €
JEFE/A DE EQUIPO	1253,104	125,301	1.378,404 €
JEFE/A DE TRAFICO	1371,922	137,171	1.509,094 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1339,512	133,958	1.473,470 €
AUX. ADMTVO.	1134,307	113,430	1.247,737 €
AYTE. MECANICO/A	1080,243	108,008	1.188,251 €
MECANICO/A	1225,044	122,513	1.347,557 €
CHAPISTA	1177,462	117,758	1.295,220 €
PINTOR/A	1177,462	117,758	1.295,220 €
JEFE/A DE TALLER	1311,999	131,170	1.443,170 €
TELEFONISTA	1145,085	114,468	1.259,553 €
MEDICO	2246,906	224,695	2.471,601 €
ATS	1685,190	168,477	1.853,668 €
DIRECTOR/A DE AREA	2054,992	205,489	2.260,482 €
DIRECTOR/A	2268,549	226,837	2.495,386 €

Artículo 22. Dietas año 2024.

Comida	16,078 €
Cena	16,078 €
Pernocta y desayuno	21,865 €
Suma de los tres conceptos	54,021 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2024	43,400 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.653,592 €
Sesenta y uno años	3.974,988 €
Sesenta y dos años	3.393,245 €
Sesenta y tres años	2.074,746 €
Sesenta y cuatro años	1.106,915 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO A 31-DICIEMBRE 2025 GRANADA – HUELVA 1,10%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1253,261	167,524	1.420,786 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1091,892	141,965	1.233,857 €
TES CAMILLERO/A	1026,518	131,080	1.157,598 €
JEFE/A DE EQUIPO	1266,809	126,671	1.393,480 €
JEFE/A DE TRAFICO	1386,927	138,672	1.525,599 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1354,163	135,423	1.489,586 €
AUX. ADMTVO.	1146,713	114,670	1.261,383 €
AYTE. MECANICO/A	1092,058	109,189	1.201,247 €
MECANICO/A	1238,443	123,853	1.362,296 €
CHAPISTA	1190,340	119,046	1.309,386 €
PINTOR/A	1190,340	119,046	1.309,386 €
JEFE/A DE TALLER	1326,349	132,605	1.458,954 €
TELEFONISTA	1157,609	115,720	1.273,329 €
MEDICO	2271,480	227,152	2.498,633 €
ATS	1703,621	170,320	1.873,941 €
DIRECTOR/A DE AREA	2077,468	207,737	2.285,205 €
DIRECTOR/A	2293,360	229,318	2.522,678 €

Artículo 22. Dietas año 2025.

Comida	16,254 €
Cena	16,254 €
Pernocta y desayuno	22,104 €
Suma de los tres conceptos	54,612 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2025	43,875 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.704,489 €
Sesenta y uno años	4.018,463 €
Sesenta y dos años	3.430,358 €
Sesenta y tres años	2.097,437 €
Sesenta y cuatro años	1.119,022 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2019 A 30-JUNIO 2020 JAÉN 0,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1142,636	152,737	1.295,373 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	995,511	129,434	1.124,944 €
TES CAMILLERO/A	935,907	119,510	1.055,417 €
JEFE/A DE EQUIPO	1154,988	115,490	1.270,478 €
JEFE/A DE TRAFICO	1264,503	126,431	1.390,934 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1234,631	123,469	1.358,100 €
AUX. ADMTVO.	1045,493	104,548	1.150,041 €
AYTE. MECANICO/A	995,662	99,551	1.095,213 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
MECANICO/A	1129,125	112,921	1.242,046 €
CHAPISTA	1085,269	108,538	1.193,807 €
PINTOR/A	1085,269	108,538	1.193,807 €
JEFE/A DE TALLER	1209,272	120,900	1.330,172 €
TELEFONISTA	1055,427	105,505	1.160,932 €
MEDICO	2070,977	207,102	2.278,078 €
ATS	1553,243	155,286	1.708,529 €
DIRECTOR/A DE AREA	1894,090	189,400	2.083,490 €
DIRECTOR/A	2090,925	209,076	2.300,002 €

Artículo 22. Dietas año 2012.

Comida	14,819 €
Cena	14,819 €
Pernocta y desayuno	20,153 €
Suma de los tres conceptos	49,792 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2012	40,002 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.289,224 €
Sesenta y uno años	3.663,754 €
Sesenta y dos años	3.127,560 €
Sesenta y tres años	1.912,296 €
Sesenta y cuatro años	1.020,246 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2020 A 30-JUNIO 2021 JAÉN 0,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1151,206	153,883	1.305,088 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1002,977	130,404	1.133,381 €
TES CAMILLERO/A	942,926	120,406	1.063,332 €
JEFE/A DE EQUIPO	1163,650	116,356	1.280,006 €
JEFE/A DE TRAFICO	1273,987	127,379	1.401,366 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1243,891	124,395	1.368,286 €
AUX. ADMTVO.	1053,334	105,332	1.158,666 €
AYTE. MECANICO/A	1003,129	100,298	1.103,427 €
MECANICO/A	1137,594	113,768	1.251,361 €
CHAPISTA	1093,408	109,352	1.202,760 €
PINTOR/A	1093,408	109,352	1.202,760 €
JEFE/A DE TALLER	1218,342	121,807	1.340,148 €
TELEFONISTA	1063,342	106,297	1.169,639 €
MEDICO	2086,509	208,655	2.295,164 €
ATS	1564,892	156,451	1.721,343 €
DIRECTOR/A DE AREA	1908,296	190,820	2.099,116 €
DIRECTOR/A	2106,607	210,644	2.317,252 €

Artículo 22. Dietas año 2020.

Comida	14,930 €
Cena	14,930 €
Pernocta y desayuno	20,304 €
Suma de los tres conceptos	50,165 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa

Por día, para el año 2020	40,302 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación

Sesenta años	4.321,393 €
Sesenta y uno años	3.691,232 €
Sesenta y dos años	3.151,017 €
Sesenta y tres años	1.926,639 €
Sesenta y cuatro años	1.027,898 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2021 A 30-JUNIO 2022 JAÉN 0,75%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1159,840	155,037	1.314,876 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1010,499	131,382	1.141,882 €
TES CAMILLERO/A	949,998	121,309	1.071,307 €
JEFE/A DE EQUIPO	1172,378	117,229	1.289,606 €
JEFE/A DE TRAFICO	1283,542	128,335	1.411,877 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1253,220	125,328	1.378,548 €
AUX. ADMTVO.	1061,234	106,122	1.167,356 €
AYTE. MECANICO/A	1010,653	101,050	1.111,703 €
MECANICO/A	1146,126	114,621	1.260,747 €
CHAPISTA	1101,609	110,172	1.211,781 €
PINTOR/A	1101,609	110,172	1.211,781 €
JEFE/A DE TALLER	1227,479	122,720	1.350,199 €
TELEFONISTA	1071,318	107,094	1.178,411 €
MEDICO	2102,158	210,220	2.312,378 €
ATS	1576,629	157,624	1.734,253 €
DIRECTOR/A DE AREA	1922,608	192,252	2.114,859 €
DIRECTOR/A	2122,407	212,224	2.334,631 €

Artículo 22. Dietas año 2021.

Comida	15,042 €
Cena	15,042 €
Pernocta y desayuno	20,456 €
Suma de los tres conceptos	50,541 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2021	40,604 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.353,803 €
Sesenta y uno años	3.718,916 €
Sesenta y dos años	3.174,649 €
Sesenta y tres años	1.941,088 €
Sesenta y cuatro años	1.035,607 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2022 A 30-JUNIO 2023 JAÉN 3,38%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1199,042	160,277	1.359,319 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1044,654	135,823	1.180,477 €
TES CAMILLERO/A	982,108	125,409	1.107,518 €
JEFE/A DE EQUIPO	1212,004	121,191	1.333,195 €
JEFE/A DE TRAFICO	1326,926	132,672	1.459,598 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1295,579	129,564	1.425,143 €
AUX. ADMTVO.	1097,104	109,709	1.206,813 €
AYTE. MECANICO/A	1044,813	104,465	1.149,278 €
MECANICO/A	1184,865	118,495	1.303,360 €
CHAPISTA	1138,843	113,896	1.252,739 €
PINTOR/A	1138,843	113,896	1.252,739 €
JEFE/A DE TALLER	1268,968	126,868	1.395,836 €
TELEFONISTA	1107,528	110,714	1.218,242 €
MEDICO	2173,211	217,325	2.390,536 €
ATS	1629,919	162,952	1.792,870 €
DIRECTOR/A DE AREA	1987,592	198,750	2.186,342 €
DIRECTOR/A	2194,144	219,397	2.413,542 €

Artículo 22. Dietas año 2022.

Comida	15,551 €
Cena	15,551 €
Pernocta y desayuno	21,148 €
Suma de los tres conceptos	52,250 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2022	41,976 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.500,962 €
Sesenta y uno años	3.844,615 €
Sesenta y dos años	3.281,953 €
Sesenta y tres años	2.006,697 €
Sesenta y cuatro años	1.070,610 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2023 A 30-JUNIO 2024 JAÉN 3,38%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1239,570	165,694	1.405,264 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1079,964	140,414	1.220,377 €
TES CAMILLERO/A	1015,304	129,648	1.144,952 €
JEFE/A DE EQUIPO	1252,970	125,287	1.378,257 €
JEFE/A DE TRAFICO	1371,776	137,157	1.508,932 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1339,369	133,943	1.473,313 €
AUX. ADMTVO.	1134,186	113,417	1.247,603 €
AYTE. MECANICO/A	1080,128	107,996	1.188,124 €
MECANICO/A	1224,913	122,500	1.347,413 €
CHAPISTA	1177,336	117,746	1.295,082 €
PINTOR/A	1177,336	117,746	1.295,082 €
JEFE/A DE TALLER	1311,859	131,156	1.443,015 €
TELEFONISTA	1144,963	114,456	1.259,418 €
MEDICO	2246,665	224,671	2.471,336 €
ATS	1685,010	168,459	1.853,469 €
DIRECTOR/A DE AREA	2054,773	205,467	2.260,240 €
DIRECTOR/A	2268,306	226,813	2.495,119 €

Artículo 22. Dietas año 2023.

Comida	16,076 €
Cena	16,076 €
Pernocta y desayuno	21,863 €
Suma de los tres conceptos	54,016 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2023	43,395 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.653,094 €
Sesenta y uno años	3.974,563 €
Sesenta y dos años	3.392,883 €
Sesenta y tres años	2.074,524 €
Sesenta y cuatro años	1.106,797 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO 2024 A 30-JUNIO 2025 JAÉN 0,00%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1239,570	165,694	1.405,264 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1079,964	140,414	1.220,377 €
TES CAMILLERO/A	1015,304	129,648	1.144,952 €
JEFE/A DE EQUIPO	1252,970	125,287	1.378,257 €
JEFE/A DE TRAFICO	1371,776	137,157	1.508,932 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1339,369	133,943	1.473,313 €
AUX. ADMTVO.	1134,186	113,417	1.247,603 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
AYTE. MECANICO/A	1080,128	107,996	1.188,124 €
MECANICO/A	1224,913	122,500	1.347,413 €
CHAPISTA	1177,336	117,746	1.295,082 €
PINTOR/A	1177,336	117,746	1.295,082 €
JEFE/A DE TALLER	1311,859	131,156	1.443,015 €
TELEFONISTA	1144,963	114,456	1.259,418 €
MEDICO	2246,665	224,671	2.471,336 €
ATS	1685,010	168,459	1.853,469 €
DIRECTOR/A DE AREA	2054,773	205,467	2.260,240 €
DIRECTOR/A	2268,306	226,813	2.495,119 €

Artículo 22. Dietas año 2024.

Comida	16,076 €
Cena	16,076 €
Pernocta y desayuno	21,863 €
Suma de los tres conceptos	54,016 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2024	43,395 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación

Sesenta años	4.653,094 €
Sesenta y uno años	3.974,563 €
Sesenta y dos años	3.392,883 €
Sesenta y tres años	2.074,524 €
Sesenta y cuatro años	1.106,797 €

TABLA SALARIAL 1-JULIO A 31-DICIEMBRE 2025 JAÉN 1,10%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
TES CONDUCTOR/A	1253,261	167,524	1.420,786 €
TES AYTE. CAMILLERO/A	1091,892	141,965	1.233,857 €
TES CAMILLERO/A	1026,518	131,080	1.157,598 €
JEFE/A DE EQUIPO	1266,809	126,671	1.393,480 €
JEFE/A DE TRAFICO	1386,927	138,672	1.525,599 €
OFIC. 1º ADMTVO.	1354,163	135,423	1.489,586 €
AUX. ADMTVO.	1146,713	114,670	1.261,383 €
AYTE. MECANICO/A	1092,058	109,189	1.201,247 €
MECANICO/A	1238,443	123,853	1.362,296 €
CHAPISTA	1190,340	119,046	1.309,386 €
PINTOR/A	1190,340	119,046	1.309,386 €
JEFE/A DE TALLER	1326,349	132,605	1.458,954 €
TELEFONISTA	1157,609	115,720	1.273,329 €
MEDICO	2271,480	227,152	2.498,633 €
ATS	1703,621	170,320	1.873,941 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL
DIRECTOR/A DE AREA	2077,468	207,737	2.285,205 €
DIRECTOR/A	2293,360	229,318	2.522,678 €

Artículo 22. Dietas año 2025.

Comida	16,254 €
Cena	16,254 €
Pernocta y desayuno	22,104 €
Suma de los tres conceptos	54,612 €

Artículo 25. Festividades navideñas y de semana santa.

Por día, para el año 2025	43,875 €
---------------------------	----------

Artículo 36. Jubilación.

Sesenta años	4.704,489 €
Sesenta y uno años	4.018,463 €
Sesenta y dos años	3.430,358 €
Sesenta y tres años	2.097,437 €
Sesenta y cuatro años	1.119,022 €