OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

4985

RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos/as y Accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco (código de convenio n.º 86100365012019).

ANTECEDENTES

Primero.– El 7 de julio de 2024 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 11 de junio de 2024 por la Asociación de Transporte Sanitario del País Vasco (EOGE), por la representación empresarial, y por los sindicatos ELA, UGT y CCOO, por la representación social, en la mesa negociadora.

Segundo.– El día 5 de septiembre de 2024 se ha efectuado requerimiento de subsanación que se ha cumplimentado el día 16 de septiembre de 2024.

Tercero.– Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

De conformidad con la Disposición Transitoria Primera del Decreto 18/2024, de 23 de junio, mencionado más arriba, conservarán su vigencia las normas orgánicas que determinan la estructura y funciones de Lehendakaritza-Presidencia del Gobierno y de los Departamentos del Gobierno. Por consiguiente, según indica el Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, modificado por el Decreto 167/2021, de 6 de julio, en su artículo 10.1.i), corresponde a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85,

88, 89 y 90 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. Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos, Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 24 de septiembre de 2024.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

2.º CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE SANITARIO POR CARRETERA EN AMBULANCIA DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

PREÁMBULO

Firman el presente convenio la organización empresarial Asociación de Transporte Sanitario del País Vasco (EOGE) y las organizaciones sindicales ELA, UGT y CCOO.

Artículo 1.– Ámbito territorial y funcional.

Las disposiciones del presente convenio son de obligada aplicación para todas las empresas y entidades públicas y privadas dedicadas al transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia, en cualquiera de sus modalidades, en el territorio de la comunidad autónoma del País Vasco, aun cuando la sede central de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios en las empresas o entidades públicas o privadas antes indicadas, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 3.– Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

La vigencia de dicho convenio será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2028.

El convenio quedará denunciado de manera automática, tres meses antes de su finalización, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 1 mes, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 TRET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4.– Inaplicación del Convenio.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 TRET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los/las trabajadores/as en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los/as trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 5.– Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.

El presente convenio colectivo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en atención a la facultad atribuida por el artículo 83.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto estructurar la negociación colectiva en el sector de las empresas del transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia y establecer reglas para la resolución de concurrencias en su ámbito sectorial y territorial.

Artículo 6.– Concurrencia y Complementariedad.

En aquellas materias que le son propias, las organizaciones sindicales y la asociación empresarial firmante de este convenio colectivo sectorial del ámbito de la CAPV dotan de prioridad aplicativa al presente convenio colectivo sectorial autonómico frente a cualquier otro acuerdo o convenio colectivo que concurra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación.

Todas las materias contenidas y reguladas por el presente convenio colectivo sectorial son de aplicación preferente a cualquier otro ámbito negocial.

Artículo 7.– Garantía de mínimos del convenio sectorial.

Las partes firmantes consideran necesaria la cohesión de las condiciones laborales en las empresas de las personas trabajadoras del sector, y para evitar el perjuicio que supone para todo el sector la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas en este ámbito sectorial.

Por ello los contenidos pactados en este ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco tendrán el carácter de mínimos pudiendo ser mejorados en los ámbitos inferiores.

Artículo 8.– Carácter e interpretación del Convenio.

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

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

En el supuesto de que la Autoridad judicial competente, haciendo uso de sus facultades, anulara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará vigente en el resto de sus artículos o contenido, debiendo proceder las partes a una nueva redacción de los artículos anulados o la parte del convenio anulado.

Artículo 9.– Absorción, compensación y garantías.

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

Artículo 10.– Prelación de normas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales y convencionales de aplicación conforme a la legislación laboral vigente. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 84 del TRET tras la reforma operada por el Decreto Ley 7/2023, de 19 de diciembre.

Artículo 11.– Comisión Paritaria.

Se establece para el cumplimiento de las cuestiones acordadas en el presente convenio, una Comisión Paritaria formada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y de las empresas, cuya composición y normas de funcionamiento serán las siguientes:

1.– Estará constituida por el mismo número de representantes tanto de la parte empresarial como de la parte social. La parte social estará compuesta por un/una representante de cada sindicato firmante del presente Convenio Colectivo, que contará a los efectos de adoptar acuerdo en dicha parte con la representación que ostenta en la mesa negociadora.

2.– Podrán formar parte de la misma, personas asesoras de las empresas y de las centrales sindicales con representación en igual número, con voz y sin voto.

3.– Se reunirá siempre que sea requerida su intervención, convocándola con una antelación mínima de ocho días. Previo a cada reunión, la parte que presentase algún tema a tratar deberá enviar a la otra parte, si procediese, la correspondiente documentación para su estudio, con una antelación de al menos ocho días.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de 7 días, a partir de la fecha en que se celebre la reunión que trate del tema objeto de decisión, salvo que cualquiera de las partes requiera mayor plazo, en cuyo caso se ampliará hasta un máximo de 15 días.

4.– Su domicilio social será en la sede de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales.

5.– La Comisión se reunirá mediante convocatoria de su secretario/a por iniciativa propia o de cualquiera de sus miembros. Quedará válidamente constituida con la asistencia de los dos tercios de cada parte, y adoptará sus acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que la constituyen, teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente Convenio.

6.– La Comisión designará a uno de sus miembros como secretario o secretaria, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la promoción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la Comisión.

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

7.– La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

b) Las funciones atribuidas en el convenio en materia de desacuerdos sobre inaplicación del convenio y descuelgue salarial. Conforme con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo Sectorial.

c) Las demás funciones atribuidas por las normas legales o por disposiciones de este convenio.

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

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

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

Los acuerdos adoptados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Artículo 12.– Subrogación de servicios.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores/as que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso

la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado durante los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

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

Así mismo en el caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha de la firma de este convenio venía siendo prestado por un operador económico (empresa privada o entidad público o privada), vendrá obligada la Administración a la subrogación del personal que lo prestaba.

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

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

1.– Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de sustitución o equivalente para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar.

2.– Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

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

4.– Personal con contrato de sustitución que vengan contratadas para cubrir la vacante provisional de alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5.– Personal con contrato de relevo que sustituya a otros/as que se encuentren en situación de jubilación parcial, siempre que el/la relevado/a en situación de jubilación parcial sea igualmente objeto de subrogación.

Cuando el/la trabajador/a jubilado/a parcial esté adscrito al servicio objeto de subrogación, pero su relevista no, corresponderá a la empresa saliente garantizar su puesto de trabajo en la misma.

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

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

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

c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. Si por incrementos salariales correspondiera un salario mayor, la empresa cesante deberá de liquidar las vacaciones conforme con los incrementos salariales pactados para ese año.

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

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

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

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

h) Los/as miembros de Comité de Empresa, los/as Delegados/as de Personal y los/as 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 alguna modalidad de contrato temporal para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

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

– Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el/la trabajador/a, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y grupo profesional (según los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo).

– Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

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

– Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el/la trabajador/a, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y

fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los/as trabajadores/as, se especificará el período de mandato del mismo.

– Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

– Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en los que se haga constar que este/a ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

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

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

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

Artículo 13.– De las personas Socias de trabajo de Cooperativas de trabajo asociado.

Igualmente serán subrogadas las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado quienes mantendrán los mismos derechos y deberes que les hubiera correspondido si hubieran prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores/as por cuenta ajena, de acuerdo con lo establecido en la legislación sobre cooperativas vigente.

Las personas socias de cooperativas de trabajo asociado que pertenecen al consejo rector se subrogarán con la categoría que tenían previamente a ocupar el cargo.

CAPÍTULO II

INGRESO DEL PERSONAL AL TRABAJO

Artículo 14.– Condiciones de ingreso del personal.

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

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

Artículo 15.– Período de prueba.

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

– Personal dirección y gestión: 6 meses.

– Resto del personal: administración, coordinación, TSANA/TSNU, explotación y sanitario: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 16.– Jornada laboral.

1.– La duración máxima de la jornada anual ordinaria para todo el personal será:

Desde el 1 de enero de 2024 la jornada máxima no podrá superar las 1.702 horas.
Desde el 1 de enero de 2025 la jornada máxima no podrá superar las 1.692 horas.
Desde el 1 de enero de 2026 la jornada máxima no podrá superar las 1.682 horas.
Desde el 1 de enero de 2027 la jornada máxima no podrá superar las 1.672 horas.
Desde el 1 de enero de 2028 la jornada máxima no podrá superar las 1.662 horas.

Desde el inicio de la ultraactividad del Convenio Colectivo y en adelante la jornada máxima no podrá superará las 1.588 horas.

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

3.– La jornada máxima anual de trabajo efectivo del personal será la descrita en el anterior punto 1 y su realización se ajustará a lo siguiente:

a) La jornada diaria ordinaria no será inferior a 7 horas. En cuanto al servicio de la RTSU la jornada mínima será de 12 horas y la máxima podrá alcanzar las 24, así como en los servicios especiales de largo recorrido.

b) Los servicios iniciados se deberán finalizar siempre, aunque sea a cargo de horas extraordinarias.

c) El exceso de jornada derivada de la suma de horas efectivas más las horas extras eventualmente producidas, se acumulará en un saldo de horas que será regularizado a lo largo del año mediante Descansos Compensatorios (DC) con jornadas completas.

d) El descanso mínimo obligatorio entre jornada y jornada será de 12 horas.

e) El descanso semanal deberá garantizar como mínimo un descanso de cuarenta y ocho horas continuadas a la semana, salvo acuerdo interno entre los/las representantes de los/las trabajadores/as y la empresa. El descanso no podrá estar separado de otro por más de seis días.

4.– El tiempo dedicado a la comida será:

En las jornadas partidas de, al menos, una hora y media.

5.– Las empresas autorizarán los cambios de turno solicitados por los/as trabajadores/as con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones sin discriminación alguna, con el único requisito por parte de los/as trabajadores/as de la comunicación por escrito a la empresa, con al menos 24 horas de antelación en día laborable, y 48 horas en fin de semana o festivo, y que no se produzca incumplimiento en la legislación vigente, y las normas del presente convenio y el/la sustituto/a tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

6.– La formación de las personas trabajadoras se procurará conforme con lo dispuesto en el artículo 23 del TRET siendo en todo caso la formación considerada como tiempo de trabajo efectivo.

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

En los puestos de la RTSU se organizará el trabajo mediante guardias especiales de 12 horas, y también de 24 horas. La implantación de unas y otras guardias especiales será objeto de negociación entre la representación del personal y la dirección de la empresa, que atenderá el deseo de la mayoría de los/as trabajadores/as de los puestos de que se trate acerca de la variedad de guardia a efectuar.

El personal de dichos puestos que no secunde la opción propuesta por la mayoría será acomodado en puestos acordes con sus preferencias cuando ello sea posible.

Cada año se confeccionará el calendario laboral con turnos rotatorios, distribución de la jornada y el número de horas anuales. Si, como consecuencia de la distribución de la jornada máxima en las guardias, se superase el número de horas en cómputo anual, el exceso se compensará como horas ordinarias antes de la finalización del año.

Artículo 17.– Calendario laboral y control horario.

a) En las empresas donde el disfrute de las vacaciones sea durante todo el año, se publicará en lugar visible el calendario laboral antes del uno de noviembre del año anterior, así como los horarios de todo el personal, y en el resto de las empresas el plazo será del día quince de diciembre del año anterior, previa consulta con la representación legal de los/as trabajadores/as.

b) En el ámbito de cada empresa existirá un sistema de control horario, que obligatoriamente deberá de ser digital y de obligado cumplimiento, a los debidos efectos de poder verificar el cumplimiento de la jornada laboral del personal de cada empresa. Los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes.

Artículo 18.– Inicio y Finalización de la jornada y/o periodos de trabajo.

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio iniciará y finalizará la jornada y/o periodo de trabajo, desde las centrales de las empresas o desde los situados que estas designen, dejando la ambulancia en las Centrales de las empresas o donde estas designen.

Artículo 19.– Horas extraordinarias.

1.– No se podrán realizar Horas Extraordinarias con carácter habitual. Todas las horas de trabajo que como consecuencia de finalización de servicios rebasen la jornada ordinaria diaria tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

2.– Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas de descanso por hora extra trabajada. Se regularizarán anualmente mediante los DC (Descansos Compensatorios) siempre en jornadas completas cuando se haya completado el número de horas necesario, pudiendo pactarse, en caso contrario, la compensación por horas durante el primer trimestre del año siguiente o abonándose al precio del valor fijado en este artículo, en caso de que el saldo a final de año sea positivo para la persona trabajadora.

3.– No tendrá la consideración de hora extraordinaria la ampliación de la jornada durante el tiempo estrictamente necesario, de aquellas personas trabajadoras cuya presencia en el puesto de trabajo pone en marcha o finaliza el trabajo de los demás (solapes), siempre que esa ampliación de jornada no rebase los 15 minutos ya que en ese caso pasarían a tener la consideración de extraordinarias. El tiempo de trabajo prolongado por esta causa no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria. Las horas de solape serán compensadas con tiempo de descanso por tiempo de jornada de trabajo prolongada, siempre que se complete una jornada de trabajo y se acuerde con la empresa el día de disfrute. O se podrá disfrutar de forma fraccionada previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

A causa de la flexibilidad horaria (solape) recogida en este punto, las empresas renuncian a la aplicación del artículo 34.2 del TRET en lo referente al 10 % de la distribución de manera irregular de la jornada de trabajo respecto de los/as trabajadores/as.

Artículo 20.– Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al Salario Base pactado en el presente convenio, además de la antigüedad a quien le corresponda, así como los pluses de nocturnidad, asistencia, domingos y festivos que el/la trabajador/a hubiera percibido por su secuencia de calendario laboral anual, durante su periodo o periodos de vacaciones.

Las vacaciones serán disfrutadas por las personas trabajadoras durante todo el año, organizándose a tal efecto los oportunos turnos rotatorios en quincenas, respetando, en su caso, los acuerdos que puedan existir en las empresas respecto a otras modalidades de disfrute.

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

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

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

Artículo 21.– Licencias y Permisos Retribuidos.

Debido al Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio de 2023, y debido a la especial particularidad del Sector, que dispone de jornadas especiales, se constituirá una Comisión Negociadora del Convenio Colectivo –ad hoc– y se reunirá al objeto de adecuar las licencias y permisos retribuidos con la denominada «Ley de Familias», pactándose a estos efectos las licencias y permisos que correspondan. Los días de Ingreso por familiares y Días de Libre disposición se modifican en relación con el anterior convenio colectivo y que serán de aplicación a partir del 2024 y que son los que siguen:

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

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

Todas las licencias retribuidas podrán disfrutarse de forma continuada o partida a elección de la persona trabajadora según legislación vigente mientras persista el hecho causante y que son las siguientes:

a) Por matrimonio:

– 18 días naturales de licencia retribuida.

b) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as u hospitalizados/as después del parto: en los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

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

– 5 días.

En el caso de que se hayan consumido los 5 días de licencia retribuida y si persistiese la hospitalización del familiar más allá de 30 días, se tendrá derecho a un permiso no retribuido de un máximo de cinco días.

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

d) Situaciones urgentes: aportando en todo caso la acreditación del motivo de ausencia a la mayor brevedad posible, se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata.

– Las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado serán retribuidas hasta las equivalentes a cuatro días al año.

– Superado el número anual de horas retribuidas por las causas previstas en este apartado, pasarán a ser un derecho no retribuido.

e) Por fallecimiento del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre/madre, padres/madres políticas, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, o conviviente de la persona trabajadora:

– 4 días.

Por fallecimiento del resto de parientes de hasta 2.º grado consanguinidad o afinidad:

– 2 días.

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

f) Por matrimonio de padres/madres, padres/madres políticas, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as:

– 1 día natural en la fecha de celebración del evento, pudiéndose incrementar un día más sin ser retribuido (a cargo del trabajador/a) si el matrimonio se celebra fuera de la provincia donde resida el/la trabajador/a.

g) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día.

h) Para exámenes prenatales:

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar y que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

– En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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 computando una hora por cada día efectivo de trabajo hasta la fecha en que el/la menor cumpla nueve meses. En el caso de trabajadores/as de Urgencia el cómputo de este derecho no dará un número inferior de días al que corresponda al personal del servicio programado.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres 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 de la empresa 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/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) Parejas de hecho:

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

k) Días de libre disposición, que, a los efectos de cómputo de las horas, se considerará que equivale a la jornada laboral que tenga establecida la persona trabajadora, hasta un máximo de 24 horas.

Su disfrute se realizará observando el siguiente procedimiento:

– Jornadas especiales de 12 horas: 2 jornadas completas.

– Jornadas especiales de 24 horas: 2 jornadas de 12 horas o una jornada de 24 horas.

– Resto de jornadas inferiores a 12 horas, será el equivalente a la jornada laboral que tenga el/la trabajador/a hasta un máximo de 3 jornadas completas o 24 horas. Si le quedaran horas disponibles se le acumulará en una bolsa de horas.

– Deberá solicitarse por escrito a la empresa con la antelación mínima de 2 días hábiles de horario de oficina.

– En ningún caso podrán coincidir más de un 3 % de trabajadores/as de la misma categoría, disfrutando simultáneamente de la presente licencia, de producirse esta situación la empresa tiene un plazo máximo de 24 horas desde la solicitud, para comunicárselo por escrito a la persona trabajadora.

– Esta licencia deberá necesariamente disfrutarse dentro del año natural.

– De no recibir respuesta en 24 horas se darán por aceptadas.

*En las jornadas especiales de 24 horas si la persona trabajadora decidiera fraccionarla en dos periodos idénticos de 12 horas cada uno de los días, deberá de ser coincidentes cada una de las fracciones con las horas de entrada o salidas habituales.

l) Por cumplimiento de deber inexcusable: por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

m) El tiempo indispensable para la realización de exámenes: cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aras de conseguir un buen funcionamiento del servicio, el/la trabajador/a comunicará a la empresa las fechas de los exámenes que tenga que realizar con 15 días de antelación, dando la empresa las facilidades necesarias al trabajador/a para realizar los cambios de turno que sean necesarios.

En los supuestos previstos en los apartados c) y f), en el caso de que sea necesario realizar un desplazamiento, el permiso retribuido será de un día más por cada 300 kilómetros de distancia entre el domicilio y el lugar de desplazamiento por el hecho causante, previa justificación de haberse producido el desplazamiento. En todo caso, el incremento máximo de días de permiso retribuido por desplazamiento no será superior a dos.

En el supuesto e), cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

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

Sin perjuicio de las previstas en este artículo del presente convenio colectivo serán de aplicación aquellas licencias o permisos regulados en la legislación vigente de cada momento.

Artículo 22.– Excedencias.

1.– Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

El tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional convocado por la empresa.

2.– Excedencias voluntarias.

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

a) Las empresas concederán excedencia de una duración máxima de 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de 16 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa. Para disponer de una excedencia superior a tres años se exigirá como requisito contar con dos años de antigüedad.

b) También tendrán derecho a una excedencia no superior a 3 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/a, debiendo justificar dichas circunstancias mediante certificado médico.

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

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

En las excedencias previstas en los apartados a) y b) la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos los plazos máximos arriba indicados en las excedencias recogidas en los apartados a) y b), y previo acuerdo de las partes, podrán ser prorrogadas.

c) Sin perjuicio de las anteriores, el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá acceder a una excedencia voluntaria, cuya duración no será inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En estas excedencias las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años en las mismas condiciones en las que venía prestándolo, pasados este tiempo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que tenía cuando solicitó dicha excedencia. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por el mismo motivo.

3.– Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por la elección o designación de un cargo público o quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, que imposibilite su asistencia al trabajo.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical. En estos casos tendrán el derecho a la reserva al puesto de trabajo.

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

Artículo 23.– Suspensión de la relación laboral por motivo de privación de libertad.

La persona trabajadora en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo sin derecho a retribución hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria.

CAPÍTULO IV

GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES

Artículo 24.– Clasificación profesional y funciones.

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

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:

1.– Personal de Gestión, Dirección y Administración.

2.– Personal Sanitario RTSU, TSANA/TSNU.

3.– Personal de Explotación.

Grupo 1: Personal de Dirección, Gestión y Administración.

1.1.– Dirección y Gestión. Funciones que suponen.

Graduado/a: es aquel personal que, posee una Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Graduados/as, completada con una experiencia dilatada en su área profesional, que lleva a cabo, dentro de la empresa, tareas complejas y heterogéneas, con objetivos definidos y con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Técnico/a superior: es el personal que, posee una Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Técnico/a superior, completada con una experiencia dilatada en su área profesional, que lleva a cabo, dentro de la empresa, tareas complejas de integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un equipo de personas.

Técnico/a medio: es el personal que, posee una Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Técnico/a medio, completada con una experiencia dilatada en su área profesional, que lleva a cabo, funciones bajo directrices de la dirección que suponen la realización de tareas técnicas, con autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Jefe/a de Equipo: es el personal que desarrolla funciones bajo directrices de la dirección que suponen responsabilidad para la gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas de gestión de personal sanitario, con autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo.

Jefe/a de tráfico: es el personal que desarrolla funciones bajo directrices de la dirección que suponen responsabilidad para la gestión, planificación y supervisión de los movimientos de los vehículos de la empresa, con autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo.

Jefe/a de taller: es el personal que desarrolla funciones que suponen responsabilidad para la dirección del área de taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

1.2.– Coordinación del TSANA/TSNU Funciones que suponen:

Coordinador/a: es el personal que realiza funciones de planificación, coordinación de servicios del TSANA/TSNU desarrollando la ejecución autónoma con iniciativa, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estos.

Operador/a: es aquel personal que realiza funciones de recepción y gestión de llamadas de servicios y personal del TSANA/TSNU, bajo supervisión.

1.3.– Administración funciones que suponen:

Oficial Administración: es aquel personal que, posee una Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, que realiza trabajos administrativos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estos.

Auxiliar Administración: es aquel personal que, posee una Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, que realiza trabajos administrativos que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas en un estadio organizativo menor.

Grupo 2: Personal sanitario RTSU, TSANA/TSNU.

Personal medicina: es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional de medicina, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo como profesional médico/a que comporta responsabilidad directa en funciones realización de las labores que tengan lugar en la empresa derivadas de la prestación de servicios.

Personal enfermería: es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional de enfermería, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo como profesional de enfermero/a que comporta responsabilidad directa en funciones realización de las labores que tengan lugar en la empresa derivadas de la prestación de servicios.

Medico/a coordinador/a: es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional de medicina, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo como coordinador/a de medicina que comporta responsabilidad directa en funciones de realización de las labores que tengan lugar en la empresa derivadas de la prestación de servicios.

Enfermero/a coordinador/a: es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional de enfermería, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo como coordinador/a de enfermería que comporta responsabilidad directa en funciones realización de las labores que tengan lugar en la empresa derivadas de la prestación de servicios.

TES coordinador/a: es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación oficiales exigidas por la legislación, para el ejercicio profesional del TES, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de coordinador/a técnico/a en emergencias sanitarias.

TES conductor/a (técnico/a emergencias sanitarias): es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación oficiales exigidas por la legislación, para el ejercicio profesional del TES, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de técnico/a en emergencias sanitarias, así como la realización de funciones como conductor/a.

TES (técnico/a emergencias sanitarias): es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación oficiales exigidas por la legislación, para el ejercicio profesional del TES, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de técnico/a en emergencias sanitarias.

TTS conductor/a (técnico/a transporte sanitario): es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación de certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, para el ejercicio profesional del TTS y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de técnico/a en transporte sanitario, así como la realización de funciones como conductor/a.

TTS (técnico/a transporte sanitario): es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación de certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, para el ejercicio profesional del TTS, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de técnico/a en transporte sanitario.

Grupo 3: Personal explotación.

Funciones que suponen:

– Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, o, en su defecto, un periodo breve de adaptación.

Integrarán este grupo las siguientes categorías:

Mecánico/a-Chapista-Pintor/a: es el personal con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática del jefe/a de taller.

Oficial 2.ª Mecánico/a-Chapista-Pintor/a: es el personal con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con práctica del mismo, realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática.

Ayudante Mecánico/a-Chapista-Pintor/a: es el personal con conocimientos teórico-prácticos del oficio, realizan tareas que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, o, en su defecto, un periodo breve de adaptación.

Personal de logística/mantenimiento: es el personal que desarrolla funciones bajo directrices de la dirección que suponen responsabilidad para la gestión y planificación de las infraestructuras y aprovisionamientos para garantizar el correcto funcionamiento del servicio.

Personal limpieza: es el personal encargado de la limpieza.

Grupo profesional actual	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo anterior
Personal de Dirección, Gestión y Administración	Graduado/a	Licenciado/a=Graduado/a
	Técnico/a superior	Diplomado/a
	Técnico/a medio	Nueva categoría
	Jefe/a de equipo	Jefe/a equipo-coodinador/a
	Jefe/a de tráfico	Jefe/a tráfico-coordinación
	Jefe/a de taller	Jefe/a taller
	Coordinador/a TSANA/TSNU	Jefe/a equipo-coordinador/a
	Operador/a TSANA/TSNU	Auxiliar administrativo-telefonista
	Oficial administrativo	Oficial 1.º administrativo
	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo-telefonista

Grupo profesional actual	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo anterior
Personal Sanitario RTSU, TSANA/TSNU	Personal medicina	Nueva categoría / Personal medicina
	Personal enfermería	Nueva categoría / Personal enfermería
	Médico/a coordinador/a	Nueva categoría / Personal medicina
	Enfermero/a coordinador/a	Nueva categoría / Personal enfermería
	TES Coordinador/a	Nueva categoría / TES conductor
	TES Conductor/a (Técnico/a Emergencias Sanitarias Conductor/a)	TES conductor/a
	TES (Técnico/a Emergencias Sanitarias)	TES auxiliar
	TTS CONDUCTOR/A (Técnico/a Transporte Sanitario Conductor/a)	TTS conductor/a
	TTS (Técnico/a Transporte Sanitario)	TTS auxiliar
Personal Explotación	Mecánico/a-Chapista-Pintor/a	Mecánico/a-Chapista-Pintor/a
	Oficial 2.ª Mecánico/a-Chapista-Pintor/a	Nueva categoría
	Ayudante Mecánico/a-Chapista-Pintor/a	Ayudante mecánico/a

CAPÍTULO V
RETRIBUCIONES, COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES.

Artículo 25.– Salario base.

1.– Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio y que figuran en las tablas salariales de este convenio colectivo.

2.– El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

3.– Las Tablas Salariales del Salario Base para el año 2023-2024-2025-2026 para el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco son las que se contemplan en el Anexo del presente convenio colectivo.

Para el año 2027, el incremento del salario base será el IPC de la CAPV del 2026 + 1,5 %, con un tope máximo total de un 3,75 % y un mínimo de un 3,5 %.

Para el año 2028, la subida será del 4 %.

Para los grupos profesionales de Medicina y Enfermería, del 2024 al 2028 la subida será del 6 % en cada uno de esos años.

Artículo 26.– El salario.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los 3 primeros días del mes siguiente. El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará a la persona trabajadora.

Artículo 27.– Antigüedad.

Las personas trabajadoras percibirán por el complemento de antigüedad:

Cumplidos los tres años de antigüedad, el 3 %.

Un aumento del 1 % por cada año más de antigüedad, a partir del cuarto año.

A partir del 1 de enero de 2024, a los veintiún o más años de antigüedad, el 21 %.

Artículo 28.– Plus de Asistencia.

A partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio, el personal percibirá como complemento de puesto de trabajo específico, un plus mensual denominado (Plus de Asistencia) que será abonado mensualmente a cada persona trabajadora a prorrata de las jornadas efectivamente trabajadas dentro de dicho mes. Se considerará jornada efectivamente trabajada toda licencia o permiso retribuido, el periodo o periodos de vacaciones, así como las horas sindicales. El importe de este plus para la vigencia del Convenio Colectivo 2022-2028 será de 1.451,16 euros.

Artículo 29.– Pluses de nocturnidad, domingos y festivos.

Plus de nocturnidad:

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente se incrementarán en un 20 % sobre el salario base de la categoría correspondiente.

Plus de domingos y festivos:

A partir de la entrada en vigor de este convenio y durante el resto de su vigencia, el personal que trabaje, en jornada media o total en domingos, las 14 fiestas anuales, así como el 24 y 31 de diciembre percibirá un plus. Cuyos importes son los que a continuación se detallan:

2023: 52,50 euros.
2024: 54,34 euros.
2025: 56,24 euros.
2026: 58,21 euros.

Para el año 2027, el incremento del plus de domingos y festivos base será el IPC de la CAPV del 2026 + 1,5 %, con un tope máximo total de un 3,75 % y un mínimo de un 3,5 %.

Para el año 2028, la subida del plus de domingos y festivos será del 4 % sobre el valor resultante del 2027.

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

Artículo 30.– Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias anuales: en julio y diciembre. Su importe será el equivalente a la suma del Salario Base más la Antigüedad a quien corresponda, y se abonarán entre los días 1 y 15 de los meses mencionados.

Artículo 31.– Dietas.

La persona trabajadora tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías.

a) Dieta de desayuno: se abonará cuando la persona trabajadora, por causa de un servicio se inicie su turno de trabajo antes de las 06:00 horas de la mañana. También se abonará cuando se regrese después de las 06:00 h. de la mañana.

b) Dieta de comida: con carácter general se establece como periodo de tiempo de comida de 13:00 a 16:00 horas.

– En turnos de mañana: siempre que la persona trabajadora finalice su jornada entre las 13:00 y las 16:00 no se devengará en ningún caso dieta de comida. Sí se devengará en caso de terminar con posterioridad al límite máximo de las 16:00, debiendo solicitar su percibo de acuerdo al procedimiento que a tal fin tenga instaurado su empresa.

– En turnos de tarde: siempre que la persona trabajadora entre a trabajar entre las 13:00 y las 16:00 no se devengará en ningún caso dieta de comida. Si por el contrario entrara antes de las 13:00 horas sí devengará dieta de comida, debiendo solicitar su percibo de acuerdo al procedimiento que a tal fin tenga instaurado su empresa.

c) Dieta de cena: se abonará cuando el/la trabajador/a, por causa de un servicio finalice su jornada después de las 23:00 horas.

d) Dieta de pernoctación: se abonará cuando la persona trabajadora, por causa de un servicio de largo recorrido tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

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

Quedan excluidos de la percepción de dieta por cena, pernocta y desayuno las personas trabajadoras que realicen trabajo específico nocturno.

Quedan excluidos de la percepción de todas las dietas las personas trabajadoras de los servicios de urgencia de los equipos de Soporte Vital Básico y/o Soporte Vital Avanzado en caso de que se dispusiera en el centro de trabajo del equipamiento necesario para que la persona trabajadora pueda comer en el ámbito del trabajo (microondas, fregadero, frigorífico, mesa y sillas), así como los enseres para descansar adecuadamente en los periodos de espera entre servicios.

El importe de las dietas será:

Años	2022	2023	2024	2025	2026
Desayuno	5,50 €	5,78 €	5,98 €	6,19 €	6,40 €
Comida	15,25 €	16,01 €	16,57 €	17,15 €	17,75 €
Cena	15,25 €	16,01 €	16,57 €	17,15 €	17,75 €
Pernotación	18,00 €	18,90 €	19,56 €	20,25 €	20,95 €

Para el año 2027, el incremento de las dietas será el IPC de la CAPV del 2026 + 1,5 %, con un tope máximo total de un 3,75 % y un mínimo de un 3,5 %.

Para el año 2028, la subida de las dietas será del 4 % sobre el valor resultante del 2027.

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En caso de salida al extranjero, dichas dietas se incrementarán en un 35 %.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 32.– Promoción interna y movilidad interna.

1.– Para los casos de promociones internas, movilidad interna y los puestos de nueva creación y vacantes definitivas las empresas establecerán un proceso selectivo con base en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: conocimiento del puesto de trabajo, antigüedad, la realización de cursos complementarios relativos a la labor a desempeñar, así como el euskera que sea debidamente acreditado mediante las oportunas certificaciones.

Previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras las empresas establecerán la valoración y puntuación de cada una de las circunstancias anteriormente detalladas.

2.– A los efectos, las empresas deberán informar a la representación de las personas trabajadoras de la existencia de vacantes y exponerlo en el tablón de anuncios de la empresa, así como de los motivos para la adjudicación.

Respetando la ley de igualdad.

Artículo 33.– Estabilidad en el Empleo.

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

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

Media de plantilla de trabajadores/as netos año anterior.

$$\text{Trabajador neto} = \frac{\text{Días trabajados (total plantilla)}}{\text{365 días}}$$

Artículo 34.– Contrato de relevo.

Dadas las características propias del trabajo desempeñado en el sector, en cuanto a esfuerzo físico y peligrosidad, las empresas facilitarán el contrato de relevo a las personas trabajadoras que lo soliciten, dentro de la legislación vigente.

En todo caso la persona trabajadora relevada se podrá jubilar de forma total al cumplir la edad reglamentaria exigida por la ley.

Las empresas facilitarán la concentración de la jornada reducida si la persona trabajadora desea acogerse a esta modalidad.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS.

Artículo 35.– Incapacidad temporal.

Las Empresas abonarán durante el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación reconocida por la Seguridad Social o Entidad Gestora y el 100 % del salario que hubiera percibido en caso de haber trabajado, excepto el plus de asistencia, hasta la fecha de alta por curación en los siguientes porcentajes:

a) En accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día el 100 % de la diferencia.

b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso el 100 % de la diferencia.

c) En caso de accidente no laboral o enfermedad común, las empresas complementarán a los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal, en base a la escala plasmada a continuación.

Para obtener este beneficio, será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

En función del absentismo individual por enfermedad común o accidente no laboral, según el cómputo de los doce meses precedentes a la fecha de la baja, se establece la siguiente escala:

Hasta 19 días de cómputo se abonará el 100 % de la diferencia.

Hasta 27 días de cómputo se abonará el 95 % de la diferencia.

Hasta 30 días de cómputo se abonará el 90 % de la diferencia.

Hasta 33 días de cómputo se abonará el 85 % de la diferencia.

De 33 días o más de cómputo, la persona trabajadora no tendrá complemento alguno a la prestación de la Seguridad Social.

Para el cómputo del absentismo, no se tendrá en cuenta ni las ausencias por el ejercicio de derechos correspondientes a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras, ni las ausencias por la maternidad, paternidad o lactancia (incapacidad temporal por embarazo, suspensión por riesgo por embarazo, suspensión por maternidad o paternidad, disfrute de la reducción de jornada por lactancia o suspensión por riesgo en lactancia natural), así como los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente laboral o enfermedad profesional o aquellas por enfermedad común o accidente no laboral que hayan tenido una duración superior a 20 días ininterrumpidos.

En todos los casos de IT las empresas no aplicarán ningún descuento en la percepción de las pagas extraordinarias abonando el 100 % de las mismas a las personas trabajadoras.

Artículo 36.– Retirada del permiso de conducir.

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

a) Que la privación del permiso de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

b) Que la privación del permiso de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

En cualquier caso, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una excedencia por el mismo tiempo de duración de la retirada del permiso de conducir, con derecho al reingreso una vez recuperado el permiso.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el/la 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/as.

Artículo 37.– Póliza de seguro.

A partir del 1 de enero de 2022 las empresas suscribirán antes de treinta días con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice a todas las personas trabajadoras de las ambulancias la cuantía mínima que figura en tabla en caso de muerte o en caso de gran invalidez como consecuencia de accidente de trabajo.

Años	2022-2028
Gran invalidez	47.585 €
Muerte accidental	47.585 €

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

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

Artículo 38.– Formación.

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

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

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

Artículo 39.– Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

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

c) La representación del personal participará en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, en los términos que resulten de lo establecido en la legislación vigente.

d) Las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

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

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

g) 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.

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

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

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

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

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

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

Hasta 49 trabajadores/as: 1 Delegado/a de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores/as: 2 Delegados/as de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores/as: 3 Delegados/as de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores/as: 4 Delegados/as de Prevención.

n) 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/las Delegados/as de Personal.

Artículo 40.– Maternidad, Paternidad y adopción.

1.– 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.

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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2.– En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la 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.

3.– 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, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4.– En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

5.– En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, 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 o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 41.– Reconocimiento médico.

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

Artículo 42.– Ropa de trabajo.

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

Vestuario facilitado por la empresa será el siguiente:

Camisetas	7 unidades
Chaleco	3 unidades
Forro polar	2 unidades
Pantalón	4 unidades
Chubasquero	2 unidad
Calzado	1 par
EPIS	1 Juego

Dicho vestuario será repuesto y ampliado en función de las necesidades; su utilización por las personas trabajadoras y su mantenimiento por parte de la empresa tendrán carácter obligatorio.

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

Será responsabilidad de las empresas la limpieza periódica de las prendas de trabajo de todo el personal de movimiento garantizando la disposición de uniformidad limpia.

La empresa, con el fin de que el personal de movimiento no tenga que lavar la ropa de trabajo en su domicilio, pondrá a disposición de las personas trabajadoras lavadoras-secadoras en los centros de trabajo o contratará una empresa de lavandería para ello.

La empresa establecerá un procedimiento para el lavado de la ropa con riesgos biológicos.

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

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 43.– Acumulación de horas sindicales.

En las empresas o entidades afectadas por el presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante unitario de las personas trabajadoras, o en el/la Delegado/a sindical al que pertenezcan dichos/as Delegados/as o miembros de Comités de empresa.

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

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

Artículo 44.– Otros derechos sindicales.

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

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.– Actualización y abono de los salarios a las personas trabajadoras.

a) Por los años 2022 y 2023 se abonará una paga única y total consolidable equivalente al 5 % de todos los conceptos generados por las personas trabajadoras en el año 2023, y que vengan recogidos en convenio, excepto el plus de asistencia. Dicha paga será abonada antes del 30 de noviembre de 2024 por las empresas que tengan contratos públicos o privados en vigor en el momento del pago.

b) Los atrasos generados por diferencias desde el 1 de enero del 2024 hasta la publicación del convenio serán regularizados antes del 30 de noviembre de 2024.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.– Cláusula de revisión con actualización de tablas.

Cláusula de revisión con actualización de tablas a 1 de enero de 2029 con un incremento del 4 %, sobre las tablas del 2028, como compensación inicial para dicho año y sin perjuicio del incremento adicional que pueda llegar a acordarse para el año 2029 en la negociación del tercer convenio colectivo autonómico. Al resto de los pluses, que se recogen en el presente convenio, se les aplicará también el citado incremento. En ningún caso el porcentaje de antigüedad y el porcentaje de nocturnidad será superior a lo recogido en el artículo 27 y artículo 29 del presente convenio colectivo.

Asociación de Transporte Sanitario del País Vasco (EOGE)	ELA	UGT	CCOO

ANEXO

Años		2022	2023 5 % consolidado	2024	2025	2026
Grupo	Puesto de trabajo		5 %	6 %	6 %	6 %
Grupo	Puesto de trabajo		5 %	3,50 %	3,50 %	3,50 %
Personal de gestión, dirección y administración	Director/a de área					
	Licenciado/a / graduado/a	33.816,23 €	35.507,04 €	36.749,79 €	38.036,03 €	39.367,29 €
	Diplomado/a graduado/a	29.409,24 €	30.879,70 €	31.960,49 €	33.079,11 €	34.236,88 €
	Técnico/a superior					
	Técnico/a medio					
	Jefe/a equipo	31.288,70 €	32.853,14 €	34.002,99 €	35.193,10 €	36.424,86 €
	Jefe/a trafico	36.123,83 €	37.930,02 €	39.257,57 €	40.631,59 €	42.053,69 €
	Jefe/a taller	28.537,29 €	29.964,15 €	31.012,90 €	32.098,35 €	33.221,79 €
	Coordinador/a TSANA/TSNU	31.288,70 €	32.853,14 €	34.002,99 €	35.193,10 €	36.424,86 €
	Operador/a TSANA/TSNU	24.032,53 €	25.234,16 €	26.117,35 €	27.031,46 €	27.977,56 €
	Oficial administrativo/a	27.734,25 €	29.120,96 €	30.140,20 €	31.195,10 €	32.286,93 €
	Aux. administrativo/a	24.032,53 €	25.234,16 €	26.117,35 €	27.031,46 €	27.977,56 €
Personal sanitario	Personal medicina	33.816,23 €	35.507,04 €	37.637,46 €	39.895,71 €	42.289,45 €
	Personal enfermería	29.409,24 €	30.879,70 €	32.732,48 €	34.696,43 €	36.778,22 €
	Medico/a coordinador/a	33.816,23 €	35.507,04 €	37.637,46 €	39.895,71 €	42.289,45 €
	Enfermero/a coordinador/a	29.409,24 €	30.879,70 €	32.732,48 €	34.696,43 €	36.778,22 €
	TES coordinador/a	31.288,70 €	32.853,14 €	34.002,99 €	35.193,10 €	36.424,86 €
	TES-conductor/a	27.440,39 €	28.812,41 €	29.820,84 €	30.864,57 €	31.944,83 €
	Tes	26.408,83 €	27.729,27 €	28.699,80 €	29.704,29 €	30.743,94 €
	TTS-conductor/a	27.440,39 €	28.812,41 €	29.820,84 €	30.864,57 €	31.944,83 €
	TTS	26.408,83 €	27.729,27 €	28.699,80 €	29.704,29 €	30.743,94 €
Personal de explotación	Mecánico/a-Chapista-Pintor	25.953,04 €	27.250,69 €	28.204,47 €	29.191,62 €	30.213,33 €
	Oficial 2.ª Mecánico/a-Chapista-Pintor	24.346,31 €	25.563,63 €	26.458,35 €	27.384,39 €	28.342,85 €
	Ayte. Mecánico/a-Chapista-Pintor	22.739,58 €	23.876,56 €	24.712,24 €	25.577,17 €	26.472,37 €
	Personal logística	25.953,04 €	27.250,69 €	28.204,47 €	29.191,62 €	30.213,33 €
	Limpiador/a	24.032,54 €	25.234,17 €	26.117,36 €	27.031,47 €	27.977,57 €
	Personal mantenimiento	24.032,54 €	25.234,17 €	26.117,36 €	27.031,47 €	27.977,57 €

Pluses	2022	2023 dato 5 % consolidado	2024	2025	2026
Plus festivo	50,00 €	52,50 €	54,34 €	56,24 €	58,21 €
Dieta-desayuno	5,50 €	5,78 €	5,98 €	6,19 €	6,40 €
Dieta-comida	15,25 €	16,01 €	16,57 €	17,15 €	17,75 €
Dieta-cena	15,25 €	16,01 €	16,57 €	17,15 €	17,75 €
Dieta-pernoctación	18,00 €	18,90 €	19,56 €	20,25 €	20,95 €