

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunitat Valenciana.

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunitat Valenciana, con código en la aplicación REGCON 80000715012008, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de la Comunitat Valenciana de empresas de ambulancias (ACVEA) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión general de trabajadores del país valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por 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), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

RESUELVE

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 de agosto de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA (TRANSPORTE SANITARIO) DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA, CON VIGENCIA DESDE EL AÑO 2024 AL 2030 AMBOS INCLUSIVE

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Comisión negociadora del convenio
- Artículo 6. Ultraactividad del convenio
- Artículo 7. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad
- Artículo 9. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio
- Artículo 10. Articulación de la negociación colectiva. Regulación subsidiaria y modificaciones normativas

CAPÍTULO II: Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

- Artículo 11. Facultades organizativas del trabajo
- Artículo 12. Rendimientos productivos

CAPÍTULO III: Sistema de clasificación profesional

- Artículo 13. Clasificación profesional
- Artículo 14. Grupos profesionales
- Artículo 15. Medidas de flexibilidad interna. Movilidad funcional
- Artículo 16. Trabajos de categoría profesional superior
- Artículo 17. Trabajos de categoría profesional inferior
- Artículo 18. Polivalencia funcional
- Artículo 19. Promoción laboral y ascensos

CAPÍTULO IV: Contratación

Sección primera. Condiciones de ingreso

- Artículo 20. Condiciones generales de ingreso del personal
- Artículo 21. Período de prueba
- Artículo 22. Del contrato de trabajo
- Artículo 23. Subrogación del contrato

Sección segunda. Tipos de contrato de trabajo

- Artículo 24. Contrato indefinido y fijo-discontinuo
- Artículo 25. Contrato a tiempo parcial, de relevo y de jubilación parcial
- Artículo 26. Contratos de duración determinados y Contratos formativos

Sección tercera. Extinción y suspensión del contrato de trabajo

- Artículo 27. Extinción y suspensión del contrato de trabajo

CAPÍTULO V: Formación Profesional

- Artículo 28. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa
- Artículo 29. Formación
- Artículo 30. Financiación
- Artículo 31. Comisión paritaria sectorial de formación
- Artículo 32. Acción formativa en las empresas.

CAPÍTULO VI: Movilidad geográfica

- Artículo 33. Movilidad geográfica

CAPÍTULO VII: Retribuciones

Sección primera. Conceptos y estructura salarial

- Artículo 34. El salario: su abono y su acreditación
- Artículo 35. Estructura del salario
- Artículo 36. Principio de no discriminación
- Artículo 37. Conceptos salariales
- Artículo 38. Antigüedad
- Artículo 39. Horas complementarias y especiales
- Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias

Sección segunda. Dietas, suplidos y otros conceptos

- Artículo 41. Conceptos no salariales. Dietas
- Artículo 42. Uniformidad

CAPÍTULO VIII: Tiempo de trabajo

Sección primera. Jornada de trabajo

- Artículo 43. Jornada laboral
- Artículo 44. Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral
- Artículo 45. Descanso semanal
- Artículo 46. Dispositivo de localización
- Artículo 47. Distribución irregular de la jornada

Sección segunda. Vacaciones

- Artículo 48. Vacaciones

Sección tercera. Permisos y licencias

- Artículo 49. Permisos retribuidos
- Artículo 50. Licencias

CAPÍTULO IX: EXCEDENCIAS Y OTROS SUPUESTOS

- Artículo 51. Interrupción temporal de actividad
- Artículo 52. Excedencias

CAPÍTULO X: PREVISIÓN SOCIAL

- Artículo 53. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa
- Artículo 54. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria
- Artículo 55. Seguros
- Artículo 56. Incapacidad temporal
- Artículo 57. Privación del permiso de conducir
- Artículo 58. Multas y sanciones

CAPÍTULO XI: ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES

- Artículo 59. Clases de faltas
- Artículo 60. Faltas leves
- Artículo 61. Faltas graves
- Artículo 62. Faltas muy graves
- Artículo 63. Sanciones. Aplicación

CAPÍTULO XII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Artículo 64. Salud y prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO XIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

- Artículo 65. Derechos de representación del personal y sindicales
- Artículo 66. Derechos y facultades de los comités de empresa y delegados/as de personal
- Artículo 67. Cuotas sindicales
- Artículo 68. Garantías sindicales de las personas miembro del Comité de Empresa y delegados/as de personal

CAPÍTULO XIV: Planes de igualdad y comisión paritaria de igualdad

- Artículo 69. Planes de igualdad
- Artículo 70. Comisión paritaria de igualdad
- Artículo 71. Parejas de hecho

CAPÍTULO XV: Comisión paritaria del convenio

- Artículo 72. Comisión mixta paritaria
- Artículo 73. Protocolo de llamadas
- Artículo 74. Resolución de conflictos colectivos

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Primera
- Segunda
- Tercera
- Cuarta

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera
- Segunda

DISPOSICIÓN FINAL

- Registro, publicación y difusión del presente convenio

ANEXO I

- Disposición preliminar**

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este tercer convenio colectivo de transporte sanitario en el ámbito de la comunidad autónoma valenciana, suscrito por ACVEA, UGT, CCOO y CSIF, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Avenida Miguel Hernández, nº 3-D, 46960 ALDAYA (VALENCIA)

Federación de Servicios Públicos de UGT-País Valenciano

C/ Arquitecto Mora, nº 7-2 46001 VALENCIA.

Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencià

Plaza Nápoles y Sicilia, nº 5-2º, 46003 VALENCIA

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

Calle Gibraltar 11, 46006 VALENCIA

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación a los/as trabajadores/as y empresas dedicadas al transporte sanitario terrestre, marítimo y/o aéreo de enfermos/as y/o accidentados/as, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas del sector.

También se aplicará a aquellas empresas que, independientemente de su actividad económica principal resulten concesionarias o adjudicatarias de dichos servicios de transporte sanitario, o bien contraten o subcontraten su realización con los organismos o empresas correspondientes.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito autonómico y afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la comunidad autónoma valenciana, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 2º del Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores modificaciones. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Ambas partes manifiestan expresamente su intención de no pactar convenios colectivos en ámbitos inferiores al de este convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda indicar en el texto del presente convenio.

Los efectos de este convenio se extenderán hasta el 31 de diciembre de 2030.

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, o deje de estar en vigor por finalizar el periodo de ultraactividad del convenio sin un nuevo texto convencional.

Artículo 5. Comisión negociadora del Convenio

Con anterioridad a la finalización del plazo de vigencia del convenio, las partes deberán constituir la nueva comisión negociadora del convenio con anterioridad al 15 de enero de 2029, reconociéndose las partes y marcando un calendario de reuniones.

Artículo 6. Ultraactividad del Convenio final

La ultraactividad de este convenio será hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

A. Garantía personal

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas.

Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

B. Compensación y absorción

Aquellos complementos personales pactados en los convenios de empresa y autónomo anteriores no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

Artículo 9. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio

El presente Convenio obliga a todas las personas empresarias y trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder por las empresas, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este y/o el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de una empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, entre las que se consideran pérdidas las persistentes durante dos trimestres consecutivos, y/o la disminución también persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de esta a arbitraje vinculante ante el citado Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

a decisión de este/os órgano/s habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto al/los mismos. Tanto la resolución de la solicitud, por parte de las comisiones paritarias, como el Laudo arbitral será desde su notificación plenamente ejecutivo. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La representación legal de las personas trabajadoras, así como la representación sindical, está obligada a tratar y mantener en la absoluta reserva la información recibida y los datos a que ha tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando sigilo profesional.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberán ser comunicados a la autoridad laboral y/o a la comisión paritaria del sector, y en el primer caso a los solos efectos de depósito, y en el segundo a efectos informativos y serán, como ya se ha expresado anteriormente, desde la notificación plenamente ejecutivos.

El acuerdo, contendrá una cláusula que limitará la aplicación temporal del mismo.

Artículo 10. Articulación de la negociación colectiva. 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 trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia 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 con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y EFICIENCIA

Artículo 11. Facultades organizativas del trabajo

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de estas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12. Rendimientos productivos

Las empresas podrán implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus personas trabajadoras que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras de las empresas.

En tales casos, las personas trabajadoras deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, la persona trabajadora se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes/as posible. A estos efectos, se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

CAPÍTULO III.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo 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 previstas 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 empresa.

Artículo 14. Grupos profesionales

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

GRUPO A. Personal Superior y Técnico.

GRUPO B. Personal Administrativo e Informático.

GRUPO C. Personal de Explotación.

- a) Definición del grupo profesional GRUPO A Personal Superior y Técnico y descripción de sus funciones

El grupo profesional A comprende a quienes, en posesión de grado universitario, o titulaciones anteriores equivalentes, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada,

han sido contratados/as para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Se exceptúa de este grupo el personal que deba estar encuadrado en los grupos profesionales B o C con independencia de la titulación habilitante. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

- 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 pueda estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la empresa.
- Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.
- 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, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.
- Diplomado/a: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera 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.
- Enfermero/a: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial habilitante (ATS, DUE o equivalente), realiza los trabajos propios de su profesión.

b) Definición del grupo profesional GRUPO B, Administrativo e Informático y descripción de sus funciones.

El grupo profesional B, de Personal Administrativo comprende a 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 las siguientes categorías profesionales:

- Jefe/a Administrativo/a: Es la persona responsable inmediata del personal operativo que tenga a su cargo.
- Oficial/a administrativo/a: Pertenecen a esta categoría aquellos que, con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.
- Auxiliar administrativo/a: Es el/la empleado/a que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría.
- Aspirante administrativo/a: Es aquel personal de dieciséis años y hasta los dieciocho años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizado trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.
- Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando, 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 o administrativas, compatibles con su tarea profesional.
- Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los/as jefes/as administrativos/as y encargados/as

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 de información y organización. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

- 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 estos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.
- Programador: 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: 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.

c) Definición del grupo profesional GRUPO C, Personal de Explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional C de Personal de Explotación se compone por quienes, bajo la dirección del personal superior y técnico, ejecutan los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

- Jefe/a de equipo: Es la persona responsable inmediata del personal de explotación que tenga a su cargo.
- Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa, así como la recepción de llamadas y captación y generación de servicios.
- TES Conductor/a-Camillero/a: Es la persona empleada que es contratada para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y titulación suficiente de conformidad con lo previsto en el RD 836/2012 o cualquier otra normativa que le sea de aplicación. Realizará las tareas propias de su profesión relacionadas con el/la enfermo/a y/o accidentado/a necesarias para la correcta prestación del servicio, así como las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo.

La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación, certificación o carnet de conducir que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, en las condiciones establecidas en el artículo 32.d del presente convenio Colectivo.

- TES Ayudante Conductor/a camillero/a: Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del o de la paciente, realizando las tareas propias de su profesión relacionadas con el/la enfermo/a y/o accidentado/a necesarias para la correcta prestación del servicio, así como las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y titulación suficiente de conformidad con lo previsto en el RD 836/2012 o cualquier otra normativa que le sea de aplicación. Las tareas de conducción no podrán sobrepasar el 50 por 100 de la jornada en cómputo anual mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación, certificación o carnet de conducir que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, en las condiciones establecidas en el artículo 32.d) del presente Convenio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

- TES Camillero/a: Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del o de la paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo/a y/o accidentado/a necesarias para la correcta prestación del servicio.
No podrá ostentar esta categoría quien se halle en posesión del carnet de Conducir B, y titulación suficiente prevista en el RD 836/2012 o cualquier otra normativa que le sea de aplicación, siendo este extremo y/o limitación únicamente de aplicación desde el 1 de Julio de 2025, y promocionarán a la Categoría TES Ayudante conductor/a con efectos en la nómina del mes siguiente a la fecha en que se justifiquen dichos extremos no afectando a situaciones y/o supuestos anteriores.
- Jefe/a de taller: Esta categoría 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.
- Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica de este, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del/de la jefe/a de taller, en su caso.
- Ayudante de mecánico/a: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el/la mecánico/a en los trabajos que éste/a realice.
- Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica de este, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del/de la jefe/a 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, bajo las órdenes y la supervisión del/de la jefe/a de taller, en su caso.
- Personal de limpieza. Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Trabajador/a en formación. Es aquel personal de dieciséis años y hasta 18 años que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación o administración. De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación recibida.

Artículo 15. Medidas de Flexibilidad Interna. Movilidad funcional.

Al objeto de favorecer una mejor posición competitiva en el mercado de las empresas afectadas por el presente convenio, así como para posibilitar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

El/La empresario/a deberá comunicar esta situación a la representación de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos que encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis durante dos años, cualquier persona trabajadora interesada podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente.

El plan de mejora en la calidad del servicio de ambulancias, y la igualdad de formación profesional del personal del mismo grupo profesional, tiene consecuencia inmediata la expresa movilidad funcional para la prestación de servicios indistintamente en las unidades de Transporte de tipo A1, A2, B y C.

Los cambios que se produzcan de puesto de trabajo se realizarán en todo caso respetando la normativa general en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas no podrán condicionar la movilidad funcional establecida en el párrafo anterior a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, 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/as trabajadores/as temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, por razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

De igual forma, las empresas no podrán utilizar esta herramienta de organización del trabajo como medida accesoria o sustitutiva del régimen disciplinario establecido en el presente convenio colectivo.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as 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 cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a la representación legal, siempre que no haya oposición de la persona trabajadora, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

Se posibilitará la movilidad funcional en los términos previstos en este convenio para los casos de privación del permiso de conducir.

El cambio de puesto no conllevará cambio de grupo profesional, conservando su salario base y complementos salariales de naturaleza personal durante los tres meses siguientes a su incorporación, transcurridos el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Finalmente en supuestos de violencia de género o abuso sexual y con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse la víctima con el agresor, ya sea una o ambas personas trabajadoras de la misma empresa, y tenga por reconocida en la forma legalmente establecida dicha condición, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus servicios, y si esto fuere posible, de tal forma que se evite dicha proximidad entre víctima y agresor. En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento y/o las que se pudieren producir en un futuro.

A efectos de la aplicabilidad de esta situación a la condición de víctima deberá estar acreditada bien por servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente y/o por otros procedimientos fehacientes, o como ya se adelantó, de forma legalmente reconocida.

Artículo 16. Trabajos de categoría profesional superior

Por razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a las personas trabajadoras a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente la persona trabajadora, por un período de cuatro meses durante un año o seis meses durante dos, permitirá a la persona trabajadora solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 17. Trabajos de categoría profesional inferior

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Artículo 18. Polivalencia funcional

Existirá polivalencia funcional cuando una persona trabajadora desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional. En tales casos, corresponderá otorgarle a la persona trabajadora la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación con las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 19. Promoción laboral y ascensos

Con independencia de la facultad de contratación de nuevas personas trabajadoras que, en cualquier caso, deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo, se establece 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. En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y, de ser varios, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar cada sistema. Será facultad de la representación de las personas trabajadoras 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, 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 de la persona trabajadora 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 su puntuación y pruebas a efectuar y su puntuación. Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición o 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 las personas trabajadoras a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, 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 las personas trabajadoras temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, por razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN

Sección Primera

Condiciones de ingreso

Artículo 20. Condiciones generales 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, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de las empresas, de acuerdo con las normas del Convenio Colectivo General para las Empresas de Transporte en Ambulancia, y los modos de contratación previstos en la Ley.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, 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 21. Período de prueba.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico, seis meses.
- Técnicos/as en Emergencias Sanitarias (TES), personal administrativo, informático, etc., de explotación, dos meses, en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Este periodo de prueba no será exigible en las siguientes contrataciones para la misma categoría profesional, por haber sido ya superado, computando este periodo de prueba a todos los efectos laborales y de antigüedad.

En caso de promoción profesional se podrá establecer un periodo de prueba de un máximo de 2 meses de duración para todos los puestos de trabajo. En el caso de que el periodo de prueba no se supere, cualquier parte lo comunicará a la otra parte previa comunicación escrita y, la persona trabajadora será repuesta en el puesto de trabajo que viniere desempeñando con anterioridad a la promoción profesional.

Artículo 22. Del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellas personas trabajadoras, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

Artículo 23. Subrogación del contrato.

Dado que se trata de una materia reservada al convenio colectivo estatal, las partes se remiten expresamente a la regulación contemplada en el mismo en cada momento, y a la legislación aplicable.

En el momento de firma del presente convenio, la regulación es la que se indica a continuación con las peculiaridades que se incorporan, pero en caso de que esta sufra cualquier modificación, la comisión paritaria se reunirá para actualizar el presente texto.

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 y/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 y/o contratista del mismo, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de las personas trabajadoras que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, en los términos que se prevén en este convenio colectivo, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en 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.

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/as y accidentados/as, 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 entrara 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 de este.

Como en cualquier proceso de subrogación de personas trabajadoras, convergen tres partes, empresa cedente, empresa cesionaria y las propias personas trabajadoras, que, estando obligadas por requisitos formales y 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.

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 y/o entidades que presten el servicio. La subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a las siguientes personas trabajadoras:

- a) 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 y/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.
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 las personas trabajadoras de los criterios utilizados para afectar a los mismos en caso de subrogación.
- b) 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, permiso por cuidado de hijos/as, o familiar todo ello según la normativa legal vigente, así como por suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio.
- c) Personal de nuevo ingreso, en su caso, que por exigencias del/de la cliente/a se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
- d) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionados en el apartado 2b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- e) 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.

- f) 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. Solo en el caso de que el resultado del proceso determinara la nulidad del despido, la subrogación será obligatoria. El mismo derecho tendrá la representación legal de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales, cuando el despido sea improcedente y estos opten por 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 3 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.

- g) 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.

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

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

Las personas miembro del 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 y/o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

3. Obligaciones formales de la empresa cesante.

Se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla y a la representación de estos, mediante los documentos que se dirán, 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 emitidos o que se debieran haber emitido.

La empresa cesante en el servicio 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.

La empresa cesante 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 de 48 horas antes del inicio del servicio.

La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos con anterioridad a la fecha de subrogación, en soporte de papel y/o 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/a, 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, número de hijos/as, 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.
- 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.
- Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.
- Fotocopia compulsada de los documentos de relación nominal de las personas trabajadoras (RNT) y relación de liquidación de cotizaciones (RLC) 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, tanto nacional como autonómica.
- Si entre el personal a subrogar se incorporan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se especificará el período de mandato de estos.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

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, email 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.

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.

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.

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.

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.

4. Obligaciones formales 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, y en los términos establecidos en la legislación vigente.

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.

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.

Sección Segunda

Tipos de Contrato de Trabajo

Artículo 24. Contrato indefinido y fijo-discontinuo

La regla general sobre contratación en el sector es la contratación indefinida ajustando la aplicación de la normativa a la actividad normal y estable de los servicios o empresas.

En todo caso dado que se trata de una materia reservada al convenio colectivo estatal, las partes se remiten expresamente en su caso a la regulación contemplada en el mismo en cada momento.

En todo caso la modalidad contractual se ajustará a las previsiones legislativas, sin perjuicio de la regulación de alguna modalidad que a continuación se expresa.

El contrato indefinido es aquel que se establece sin un límite temporal concreto en cuanto a su duración y la prestación de servicios que supone. Puede ser un contrato tanto verbal como escrito y a jornada completa, parcial o para prestar servicios fijos discontinuos.

En caso de que la empresa y la persona trabajadora, pacten hacer horas complementarias y/o especiales, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto marco de personal estatutario de los Servicios de salud 55/2003 de 16 de Diciembre Capítulo X sección 1 a y la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as, lo que es extensible a todo el resto de modalidades de contratación a jornada completa.

Pudiéndose pactar por el número de horas que se acuerden, hasta el máximo legal establecido.

Con un preaviso un mes, cualquiera de las partes podrá ejercer unilateralmente la novación de todo o parte de este acuerdo en el momento que así lo consideren.

El pacto deberá fijar el número de horas complementarias y/o especiales a realizar y quedará anexo al citado contrato. Estas horas se retribuirán conforme a lo pactado en el presente convenio.

Contrato fijo-discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Pudiendo ser concertados estos tanto a jornada completa como también a tiempo parcial.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento de las personas fijas-discontinuas deberá realizarse por orden de mayor a menor antigüedad de la persona trabajadora, si la misma reúne los requisitos y los criterios objetivos y formales del puesto a cubrir. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, en ámbitos de negociación inferior, se podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

En ámbitos de negociación inferior, se podrá establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación.

Artículo 25. Contrato a tiempo parcial, de relevo y jubilación parcial

Contrato a tiempo parcial

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

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

En caso de que la empresa y la persona trabajadora, pacten hacer horas complementarias y/o especiales, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 12, 34, 36, y 37 del Texto

refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto marco de personal estatutario de los servicios de salud 55/2003 de 16 de Diciembre, Capitulo X sección 1 a y la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

Pudiéndose pactar por el número de horas que se acuerden, hasta el máximo legal establecido. Con un preaviso de un mes, cualquiera de las partes podrá ejercer unilateralmente la novación de todo o parte de este acuerdo en el momento que así lo consideren.

En todo caso, el número máximo de horas pactadas será proporcional al porcentaje de la jornada pactada en el contrato parcial. La realización de estas horas excluye la posibilidad de realizar las horas complementarias establecidas para los contratos parciales en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, siendo estas precedentes su realización, su pacto y realización en caso contrario.

Contrato de relevo y jubilación parcial

Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, 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 indefinido y a tiempo completo

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el/la empresario/a estará obligado/a a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte de la persona empresaria de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo o diferente al de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

Cuando la persona trabajadora acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el/la jubilado/a parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo o diferente de la persona trabajadora sustituida.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del/de la jubilado/a parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial.

El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

En todo caso será aplicable a esta modalidad de contrato lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, la legislación vigente que en cada momento.

Artículo 26. Contratos de duración determinada y contratos formativos

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora (interinidad), todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del ET vigente.

La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción podrá concertarse hasta un máximo nueve meses.

Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, y sin ser exhaustivos en el caso de acumulación o exceso de demanda de servicios, contrataciones con organismos públicos o privados puntuales y temporales, que no exijan subrogación de personal, ni sean susceptibles de contratos fijos discontinuos, y en todo caso conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y/o posteriores modificaciones.

Contratos formativos

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

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
 - g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
 - h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
 - i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
 - j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
 - k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
 - l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
 - m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por las siguientes reglas:
- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
 - b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que

formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado/a en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

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

- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) La retribución no podrá ser inferior al noventa por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f) del texto legal en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e) del mismo texto.
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados/as por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e) Mediante convenios o pactos de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

- f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de estos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.
- Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.
6. Se fijarán en ámbitos inferiores criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Sección Tercera

Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 27.- Extinción y suspensión del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las establecidas en la legislación vigente, o por acuerdo entre la persona trabajadora de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de esta, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- Personal superior, técnico y administrativo: 1 mes natural.
- Técnico/a en Emergencias Sanitarias (TES) y resto de personal: 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le deducan de la liquidación final el importe del salario real de 1 día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar la persona trabajadora el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte de la persona trabajadora, éste tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo convenido, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración, en su caso, supere los doce meses consecutivos, a preavisar a la persona trabajadora de dicha decisión, al menos, con 15 días naturales de antelación. De no cumplir dicho

preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará a la persona trabajadora el importe de 1 día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de 15 días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

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 de la persona progenitora distinta 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 de la otra persona progenitora, 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/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, 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 una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, 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 a la otra persona progenitora.

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 este Convenio colectivo. Cuando las dos personas progenitoras 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) del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodos 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/a mismo/a 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 las personas progenitoras al país de origen del/de la adoptado/a, 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 este convenio colectivo. 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.

3. 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.

4. 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.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo 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/a podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido/a por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el/la menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPÍTULO V FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa.

Con objeto de favorecer la profesionalización de la persona trabajadora y la mejora permanente de la formación profesional en el sector, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.

Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este convenio, la política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de las personas trabajadoras en el seno de las empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como a la persona trabajadora, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

Artículo 29. Formación.

El tiempo de formación vinculada al puesto de trabajo por cada persona trabajadora será por un mínimo de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada.

Se garantiza la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los/as empleados/as.

Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente.

Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores. Y en ese caso se consumirán las horas acumuladas en el segundo año en su totalidad.

Artículo 30. Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las diversas vías de financiación contempladas en la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, así como otras posibles vías de financiación que se desarrollen a tal efecto.

A través de la comisión paritaria sectorial, se procurará en la medida de lo posible la reversión al sector de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación profesional en el sector, a fin de alcanzar una amplia reinversión.

Las organizaciones firmantes del presente convenio podrán, conjunta o separadamente, asumir el encargo que desde el presente convenio se realiza a las mismas para desarrollar la iniciativa de puesta en marcha de los oportunos planes de formación en sus respectivos ámbitos de actuación, en los términos de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo y de las convocatorias que la desarrollen. Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 31. Comisión paritaria sectorial de formación.

Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del sector, y para dar respuesta a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, se crea la comisión paritaria sectorial de formación.

La comisión de formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá, entre otras, las siguientes funciones, asumiendo también las necesarias para la adaptación de la normativa general sobre formación profesional al sector del transporte sanitario:

- a) Velar por el cumplimiento de los acuerdos de formación profesional para el empleo y de la normativa sobre la materia en el ámbito del presente convenio, para su más adecuada adaptación al sector.
- b) Establecer los criterios orientativos y de prioridad para la oferta formativa sectorial y para la realización de las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación referidas al ámbito sectorial del convenio.
- c) Proponer la realización y, en su caso, participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial, y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional y centros de referencia nacional correspondientes al ámbito del sector.
- d) Conocer y promover la aplicación del sistema de formación profesional para el empleo en el sector, realizando el seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iníciate-vas y actualizar, en su caso, los objetivos de la formación sectorial.
- e) Asumir las competencias de mediación que le atribuye la normativa sobre formación profesional para el empleo, en los supuestos de discrepancia entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras respecto de las acciones formativas bonificadas con cargo al sistema, en los términos de la citada normativa.
- f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa reguladora de la formación profesional para el empleo.

Una vez finalizada la vigencia del acuerdo de formación profesional para el empleo, la comisión paritaria sectorial de formación continuará desarrollando las funciones y competencias relacionadas en el apartado anterior, en especial las que le atribuya la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo.

La comisión paritaria sectorial aprobará su reglamento de funcionamiento, adaptándolo a las previsiones del presente convenio y a la normativa en vigor sobre la materia.

La comisión paritaria de sectorial formación estará compuesta por 6 miembros, en las mismas condiciones que la comisión mixta paritaria del convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada comisión mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 28 horas junto con la comisión de Igualdad.

Artículo 32. Acción formativa en las Empresas.

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el art.64.1, ap.4ºc) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de Empresa se contemplarán los siguientes extremos que las Empresas habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.
- En los supuestos de acciones formativas que las Empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de las personas trabajadoras, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una comisión mixta de formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, (en la medida de lo posible para los derechos no recogidos en el art. 23 del ET) y teniendo en cuenta las necesidades del servicios en cada momento, 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 permiso de conducir B o C por los/as camilleros/as y en general, para el título de Graduado/a en E.S.O, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias, las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tendrán derecho:

- a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- b) A disfrutar del período 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.
- c) 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. En todos los casos, las personas trabajadoras 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.
- d) En el caso del personal de movimiento (conductor/a, ayudantes de conductor/a camillero/a, y camillero/a), con el objeto de facilitar el acceso a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, y teniendo en cuenta que no es una formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, sino una exigencia administrativa sobre la formación personal y particular de los trabajadores y trabajadoras, se hace necesario regular los aspectos relativos a la distribución de las cargas y costes de dicha formación tanto en cuestión de horas lectivas, como financiación. En este sentido:

1. En las empresas financiarán con cargo prioritario a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, y posteriormente con cargo a sus fondos privados, si no fuese suficiente dicho crédito, las acciones formativas que se programen anualmente para

- facilitar la actualización profesional del personal que precise acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio y así lo soliciten, siempre que dichas acciones formativas sean organizadas por las propias empresas.
2. La formación impartida exclusivamente para el fin que se define en el presente punto quedará excluido del cómputo anual de la jornada de trabajo.
 3. El esfuerzo de las entidades empresariales en facilitar y financiar las acciones formativas definidas en el presente punto d), exigen una corresponsabilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras que se acojan a las mismas tanto en el compromiso de aprovechamiento formativo, como en el de mantenimiento en el puesto de trabajo. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras que, acogidos/as a las mismas acciones formativas detalladas en este punto, finalizadas las mismas, siempre y cuando superen las 50 horas lectivas, abandonen la empresa en un plazo de doce meses, vendrán obligados/as a indemnizar a la empresa en la cuantía de 500 euros.
- e) Las organizaciones empresariales, sindicales y empresas adaptarán sus planes de formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario (B.O.E. nº 59 de 9 de marzo del 2004) o a su desglose modular, a fin de que todas las personas trabajadoras del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada comunidad.
 - f) Si las personas trabajadoras solicitaran, al amparo del artículo 46, 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.

CAPITULO VI MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 33 Movilidad geográfica.

A) Traslado

El traslado de personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el/la empresario/a a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser reincorporada al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin

que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, acorde con las disposiciones establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

- a) 10 personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
- b) El 10% del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- c) 30 personas trabajadoras en las empresas que ocupen trescientas o más personas trabajadoras.

Si por traslado uno/a de los/as cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

B) Desplazamiento

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus personas trabajadoras que exijan que estas residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del/de la empresario/a.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir la persona trabajadora en los mismos términos previstos en este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPITULO VII RETRIBUCIONES

Sección Primera Conceptos y estructura salarial

Artículo 34. El salario: Su abono y su acreditación.

El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación de la persona trabajadora por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará a la persona trabajadora, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por acuerdo entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario de la persona trabajadora, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente.

Artículo 35. Estructura del salario

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado.

De calidad o cantidad de trabajo. La persona trabajadora los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que la persona trabajadora percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

Artículo 36. Principio de no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este convenio, y en aplicación de este, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato dentro del estado español.

Este compromiso, conlleva igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Se velará en las empresas de más de 50 personas trabajadoras afectadas por este convenio, por el cumplimiento de la reserva del 2 % de plazas a cubrir por discapitados/as.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras con contrato de trabajo a jornada completa el salario mínimo interprofesional vigente cada año.

Artículo 37. Conceptos salariales.

La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

A) Salario base.

Se considerará salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

B) Plus convenio.

Todas las personas trabajadoras percibirán mensualmente un plus convenio 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/as especiales, así como la formación de reciclaje necesaria para el desempeño de la actividad.

Tanto el salario base como el plus convenio para las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla y concreta exhaustivamente en la tabla recogida en el ANEXO I desde el 1 de enero de 2024 y así sucesivamente para todas las anualidades correspondientes a la vigencia del convenio, salvo lo que se pacta a continuación.

No obstante, teniendo en cuenta que las empresas adjudicatarias actuales y futuras del contrato público de transporte sanitario terrestre urgente y no urgente de la Comunitat Valenciana emplean a más de un 90% del personal de las afectada/s por el presente convenio y así mismo, dada la situación actual y la incertidumbre en cuanto a las condiciones de una futura adjudicación de dicho servicio público, si no se hubiera firmado e iniciado la prestación efectiva del servicio mediante un nuevo contrato del citado servicio público (el vigente se concreta en el Contrato relativo a Expediente 13/2002 de la Conselleria de Sanidad de la Comunitat Valenciana) y ello con anterioridad al día 31 de Diciembre de 2026, desde el 1 de enero de 2027 dicha anualidad y hasta el efectivo comienzo de la prestación de dicho servicio amparado en un nuevo contrato administrativo (fecha en la que pasaran a ser de aplicación nuevamente la tabla que se recoge como anexo I en este convenio), para dicho/s periodo/s, los indicados conceptos salariales (salario base y plus convenio) y la totalidad de los complementos salariales que se apliquen para su cálculo, se incrementaran en 1,5 por cien anual, sobre el fijado y pactado el año anterior. Pasándose a aplicar las tablas anexas para el salario base y plus convenio a partir del día siguiente del inicio del nuevo contrato.

C) Retribución específica del trabajo nocturno

La persona trabajadora que preste servicio entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario complemento específico.

A estos efectos, el cálculo de este complemento se realizará sobre el salario base más plus convenio por 14 pagas, dividido por la jornada ordinaria anual vigente

Valor hora a efectos cálculo complemento trabajo nocturno
[(Salario base + plus convenio) x 14] / Jornada anual = precio hora
(Precio hora x porcentaje*) + precio hora = precio Hora Nocturna

*El porcentaje aplicable será del 10% para los años 2024, 2025, 2026 y 2027. Del 12.5% para el 2028, del 15% para el año 2029 y del 20% para el 2030; no siendo acumulativos.

No procederá repercusión alguna de dicho/s porcentaje/s anuales de las anualidades correspondientes a los años 2028, 2029 y 2030 en el caso que no se hubiera iniciado la prestación efectiva del servicio mediante un nuevo contrato del servicio público en cualquiera de dichas anualidades (el vigente se concreta en el contrato relativo a Expediente 13/2002 de la Conselleria de Sanidad de la Comunitat Valenciana). No obstante, el porcentaje del 10% sobre el salario base y plus convenio, se mantendrá en el caso que no se hubiera iniciado la prestación efectiva del servicio mediante un nuevo contrato del servicio público, a partir de la anualidad de 2028.

Reanudándose consecuentemente la aplicación, repercusión y/o computo del/os porcentaje/s anuales que correspondiesen en la anualidad, y a partir del día siguiente en que se inicie la prestación efectiva del servicio, mediante un nuevo contrato del servicio público.

D) Retribución de festividades.

Los 14 festivos oficiales y/o sus modificaciones se compensará por la empresa con el abono de un complemento económico, o mediante un periodo de descanso equivalente.

En caso de compensación económica, se devengará un complemento por trabajo en días festivos, de aplicación a los festivos anuales, equivalente a un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria de trabajo. El pago se efectuará en la nómina del mes de su devengo o, como máximo, en el mes siguiente al de su devengo.

Valor hora a efectos retribución festivos:

[(Salario base + plus convenio+ antigüedad+ad personam) x 14] / jornada anual= precio hora.
(Precio hora x porcentaje) + precio hora = precio Hora Festivo

El pago se efectuará en la nómina del mes de su devengo, como máximo, en el mes siguiente al de su devengo.

E) Retribución domingos.

La persona trabajadora que preste servicio entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del domingo, percibirá por cada hora de trabajo en dicho horario, un complemento. Que se corresponderá a un porcentaje sobre el valor

hora (salario base y Plus convenio) Dicho complemento no tendrá efectos retroactivos y entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027.

Valor hora a efectos cálculo complemento domingos:

A estos efectos, el cálculo se realizará sobre el salario base más plus convenio por 14 pagas, dividido por la jornada ordinaria anual vigente:

$[(\text{Salario base} + \text{plus convenio}) \times 14] / \text{jornada anual} = \text{precio hora}$

$(\text{Precio hora} \times \text{porcentaje}) + \text{precio hora} = \text{precio Hora Domingo}$

Para el año 2027 el porcentaje aplicable lo será del 2.5%, para el año 2028 del 5%, para el año 2029 del 10% y para el 2030 del 12%.

No procederá repercusión alguna de dicho/s porcentaje/s anuales de las anualidades correspondientes a los años 2027, 2028, 2029 y 2030 en el caso que no se hubiera iniciado la prestación efectiva del servicio mediante un nuevo contrato del servicio público en cualquiera de dichas anualidades (el vigente se concreta en el Contrato relativo a Expediente 13/2002 de la Conselleria de Sanidad de la Comunitat Valenciana).

Reanudándose consecuentemente la aplicación, repercusión y/o computo del/os porcentaje/s anuales que correspondiesen en la anualidad, y a partir del día siguiente en que se inicie la prestación efectiva del servicio, mediante un nuevo contrato del servicio público.

F) Plus de localización.

Aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan en este convenio, percibirán con carácter extraordinario en concepto de plus de localización la cantidad de:

- Por un dispositivo de localización de 24 horas: 37,45 euros
- Por un dispositivo de localización de 12 horas: 20,81 euros

Dichos importes se abonarán a partir del día 1 de Julio de 2025 y se actualizarán anualmente a partir del 1 de enero de 2026 conforme al Índice de Precios al Consumo nacional del año anterior con un máximo de un 2 por ciento.

Artículo 38. Antigüedad.

Conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el concepto de complemento de antigüedad se calculará del siguiente modo.

- Cumplidos los 3 años de permanencia computable, el 3 por 100 del salario base.
- Un aumento del 1 por 100 del salario base por año de permanencia computable, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100 del salario base.

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

Remitiéndose en su caso a lo pactado en la disposición transitoria primera.

Artículo 39. Horas Complementarias y especiales.

En cuanto a la jornada de trabajo en este sector para el personal de movimiento, las partes convienen que se rija por lo dispuesto a continuación, como consecuencia del contenido de la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre, jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as:

1. A los efectos de lo establecido en este apartado, se entiende que están incluidos en la cualidad de personal de movimiento las personas trabajadoras con la cualificación profesional jefe/a de tráfico, jefe/a de equipo, TES-conductor/a camillero/a, TES-ayudante conductor/a camillero/a, TES-camillero/a, médico/a, Diplomado/a y ATS, y cualesquiera otra que llevan a cabo su función de atención asistencial continuada de los servicios.

2. Por lo tanto, será de aplicación a este personal además de la jornada ordinaria de trabajo establecida, y como consecuencia de su prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la atención permanente a la persona usuaria, la jornada complementaria prevista en el laudo y en el artículo 48 de la Ley

55/2003, de 16 de diciembre. En cualquier caso, la suma de la jornada ordinaria y complementaria no podrá superar el límite legal de las 48 horas semanales en cómputo anual.

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

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

5. Dichas horas complementarias y especiales tendrán carácter voluntario (salvo los casos contemplados en el laudo- ausencia de personal voluntario, necesidades del cumplimiento de los servicios públicos etc.) y equitativo.

Consiguientemente ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas el resultante de la siguiente formula, y ello desde el día 1 de enero 2025:

$[(\text{Salario base} + \text{Plus convenio} + \text{antigüedad}) \times 14] / \text{jornada anual} = \text{precio hora complementaria o especial.}$

Para el 2024 serán retribuidas conforme a la siguiente fórmula de cálculo:

$[(\text{Salario base} + \text{Plus convenio}) \times 14] / \text{jornada anual} = \text{precio hora complementaria o especial.}$

Artículo 40. 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 las personas trabajadoras del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente convenio, más plus convenio, y más antigüedad (incluido el complemento de antigüedad consolidada en su caso) calculándolas en cómputo semestral.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Las personas trabajadoras que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Sección Segunda

Dietas, suplidos y otros conceptos

Artículo 41. Conceptos no salariales. Dietas.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

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, bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

- La persona trabajadora percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultando posible que la persona trabajadora pueda volver 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.
- 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). 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 la persona trabajadora 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.
- La persona trabajadora 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.

Concepto	Cuantía
Comida.	14,24 euros
Cena.	14,24 euros
Pernocta y desayuno.....	19,38 euros
Suma de los tres conceptos.....	47,86 euros

Dichos importes se abonarán a partir del 1 de julio de 2025 y se actualizarán anualmente a partir del 1 de enero de 2026 con el IPC nacional del año anterior con un máximo de un 2%. Aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo una cuantía superior, seguirán percibiéndola hasta que los incrementos alcancen y superen estas cuantías.

Artículo 42. Uniformidad

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso, idóneo y necesario para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano según las regiones

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la persona trabajadora.

En el seno de la empresa se establecerá un protocolo de limpieza y desinfección del uniforme en caso de riesgo infectocontagioso, todo ello conforme al plan de prevención de riesgos laborales existente en dicho ámbito en cada una de las empresas.

CAPITULO VIII

TIEMPO DE TRABAJO

Sección Primera

Jornada de trabajo

Artículo 43. Jornada laboral.

- A) La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de 40 horas de trabajo a la semana y de 1.800 horas al año o la legal que en cada momento exista.
- B) La jornada de trabajo para el personal de movimiento será:
 - Jornada ordinaria de trabajo: de 40 horas semanales, es decir, de 1.800 horas anuales, que se computarán como 160 horas en período promedio cuatrisesemanal.
 - Horas complementarias y especiales: serán voluntarias y equitativas, acordes a la organización de la actividad y se realizarán en el marco de la relación laboral individual con la persona trabajadora, conforme a la Resolución del 19 de julio de 2024, de la Dirección General de trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio Colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

La jornada habitual de trabajo será a partir de 8 horas, salvo excepcionalmente los cuadrantes de 6 horas que sean negociados.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa legal o modificaciones en el convenio estatal del sector que afectaren a lo regulado en materia de jornada máxima anual, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

Para las personas trabajadoras con disponibilidad del vehículo de la empresa para desplazarse a su domicilio al principio y final de la jornada, el cómputo de la jornada diaria será desde la recogida del primer servicio hasta la descarga de este, siempre que este servicio no se inicie o finalice a más de 30 minutos del domicilio de la persona trabajadora.

La jornada máxima diaria del personal de movimiento no deberá ser superior a 12 horas de trabajo y 9 horas de trabajo para el resto de personal, y en ambos casos, no inferior a 6 horas de trabajo efectivo, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose:

- los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, en cuyo caso, la persona trabajadora descansará la jornada laboral inmediata,
- o en lo dispuesto en el apartado sexto del fallo dispositivo del laudo arbitral de la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as, por la que los trabajadores podrán realizar guardias de hasta 24 horas.

En todo caso, los excesos de jornada no programada por cuadrante, que no se deban a causas imputables a la persona trabajadora, podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente dentro de las 4 semanas siguientes. En caso de no ser posible la compensación con tiempo de descanso, serán retribuidas al valor de hora ordinaria con un incremento del 20%.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente o a lo pactado en ámbito de negociación inferior.

Al amparo de artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

C) Guardias de 12 a 24 horas.

Este régimen de guardias será de aplicación sólo en los puestos de trabajo que se organizan en dicho régimen.

Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 12 horas hasta 24 horas toda forma de organización del trabajo por la que las personas trabajadoras realicen un servicio de atención continuada de 12 horas hasta 24 horas en el que se alternen períodos de trabajo con períodos de descanso adecuado, garantizando que en un período de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo, en un período de referencia de 12 meses dentro del calendario laboral anual, conforme a lo establecido en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

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

D) Adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral: En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establezcan en el presente artículo o en el acuerdo a que lleguen individualmente con el/la empresario/a, que, en cualquier caso, debe respetar lo previsto en este convenio colectivo.

El ejercicio de este derecho individual podrá realizarse dentro de las siguientes delimitaciones:

- Podrá ejercitarse en aquellos departamentos, centros de trabajo o servicios donde fuera posible un horario flexible de entrada y salida.
- Para su concreción será necesario la previa petición de la persona trabajadora y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa.
- En cualquier caso, no podrá afectar a la organización general de los turnos de trabajo de las empresas, ni significará un cambio de departamento, ni de servicio.

- De igual forma solo se podrá ejercitar si existen vacantes que posibiliten el ejercicio del derecho sin afectar a otras personas trabajadoras.

Artículo 44. Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral.

Por obvias razones de seguridad, los/as 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, excepción hecha de las personas trabajadoras que se encuentren en servicio de guardia de 12 a 24 horas.

La empresa, en todo momento, respetará el descanso previsto en el presente convenio, cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales y dos días en los semanales.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto 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 la representación de los/as trabajadores/as de cada empresa.

Antes de la primera quincena del mes de diciembre se negociará con el comité de empresa o representantes de las personas trabajadoras el cuadrante anual, estableciéndose una flexibilidad bidireccional para sus posibles modificaciones

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

Artículo 45. Descanso semanal.

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados, se facilitarán en una semana, dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo, computados en promedio de 12 meses. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Se procurará que estos cuadrantes establezcan un descanso en sábado y domingo correlativos al mes como mínimo.

Excepcionalmente, en aquellas unidades que por razones de servicio trabajen de lunes a sábado (inclusive), previo acuerdo con el comité de empresa y la persona trabajadora se podrá optar por facilitar solo el domingo como día de descanso acumulándose el segundo día de descanso por semana para su disfrute, según el acuerdo al que se llegue con la persona trabajadora. Debiéndose disfrutar dichos días acumulados como mínimo dentro de cada trimestre.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador/a, o causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día, incrementado en un 50 por 100, o con otro día de descanso suplente, a disfrutar en el plazo máximo de 30 días, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas procurarán que, la sustitución por las causas reseñadas en el párrafo anterior, se realicen de forma rotativa entre todo el personal de plantilla adscrito al mismo tipo de servicio.

Artículo 46. Dispositivo de localización.

Las empresas podrán ofertar a las personas trabajadoras que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

Sólo será aplicable a las personas trabajadoras que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados en períodos de 24 horas o de 12 horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios que surjan.

La aceptación de esta oferta por la persona trabajadora en plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si la persona trabajadora que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

No obstante, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización.

- a) El límite máximo que una persona trabajadora podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.
- b) El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada persona trabajadora, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se llame a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento en que la persona trabajadora regrese.
- c) La prestación por parte de una persona trabajadora del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.
- d) Como compensación a la disponibilidad durante el dispositivo de localización, la persona trabajadora que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente al tiempo de trabajo efectivo (Salario base, Plus de Convenio, y Antigüedad) se le abonará, conforme a lo pactado en el artículo 37, apartado F.
- e) La empresa facilitará un parte, con el fin de que la persona trabajadora registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, la persona trabajadora guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

Artículo 47. Distribución irregular de la jornada.

Habida cuenta de la peculiaridad de la actividad de transporte sanitario, respecto a la distribución de la jornada de las personas trabajadoras de movimiento se estará a lo dispuesto en el presente convenio y la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

Respecto del resto de personal afectado por el convenio la distribución irregular de la jornada podrá afectar al resto del personal de forma diversa, por secciones o departamentos, solamente por periodos estacionales. Deberá fijarse por acuerdo entre las partes, siendo el 5% la distribución máxima de la jornada anual que se podrá variar su distribución, debiéndose publicar el acuerdo de distribución de jornada irregular antes del 31 de enero de cada año. Una vez fijada la jornada irregular, esta no podrá ser modificada, a excepción de lo estipulado en el artículo 41 del E.T. sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Cuando exista en la empresa una distribución irregular de la jornada de trabajo, la misma no podrá pasar de un mínimo de 6 horas y un máximo de 12 horas diarias; en cómputo semanal los límites serán de 40 y 54 horas, en los términos previsto en el Laudo antes mencionado.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización de la persona trabajadora.

Sección Segunda

Vacaciones

Artículo 48. Vacaciones.

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de 33 días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base más plus convenio, más la antigüedad correspondiente. Tres de esos días de vacaciones se podrán disfrutar bien directamente acumulados a cualquiera de los periodos vacacionales que disfruten las personas trabajadoras, o bien se podrán compensar con más tiempo de descanso repartido en el cómputo anual de los distintos turnos de

trabajo, de acuerdo con lo que pacten las respectivas empresas con la representación legal de las personas trabajadoras.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de las personas trabajadoras los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos quincenas o tres decenas, a fin de que más personas trabajadoras disfruten la quincena estival. Asimismo, se podrá pactar un único periodo de treinta días, siempre y cuando se realice fuera del periodo estival. Se entenderá como periodo estival el correspondiente con el calendario escolar, con el fin de promover la conciliación familiar.

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

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

En el supuesto de que el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Sección Tercera

Permisos y Licencias

Artículo 49. Permisos retribuidos.

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

- A) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho inscritas en el registro público.
- B) Un día por matrimonio de madres/padres, hermanos/as e hijos/as. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio de la persona trabajadora y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.
- C) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de las y los cónyuges, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido/a el/la 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.
- D) Dos días por el fallecimiento de las y los cónyuges, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- E) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
- G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa justificación.
- H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- I) 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 dentro de la jornada de trabajo.
- J) Un día a los/as conductores/as para la realización de los tramites de renovación del permiso de conducir.
- K) Dos días al año de libre disposición para la persona trabajadora.
- L) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- M) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del ET las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de la o el lactante hasta que este cumpla

nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

- N) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 50 Licencias

Las empresas que tengan a su servicio la persona trabajadora que realicen estudios oficiales debidamente homologados, así como exámenes de oposiciones, vendrán obligadas a otorgar hasta 5 días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los/as interesados/as de tener formalizada la matrícula. Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte de la persona trabajadora del carné de conducir Tipo B o C

CAPÍTULO IX

EXCEDENCIAS Y OTROS SUPUESTOS

Artículo 51. Interrupción temporal de actividad.

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus personas trabajadoras, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus personas trabajadoras en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario-convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

Artículo 52. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa, 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 únicamente podrán ser utilizadas por las personas trabajadoras que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

- A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:
- Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca pendiente de calificación por el EVI.
 - Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir, por haber agotado el crédito de puntos de este, hasta que se recupere la misma.
 - Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
 - Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

- f. A un período no superior a 3 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.
- g. A un período de hasta 2 años para atender el cuidado de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, 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/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

No obstante, cuando la persona trabajadora 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

- B) La excedencia voluntaria se podrá solicitar por aquellos trabajadores/as con vinculación a la empresa de más de un año. Se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, en ningún caso inferior a 15 días.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período 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.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora no solicite la reincorporación en su puesto de trabajo con el preaviso indicado (30 días), se entenderá que renuncia a su derecho preferente y por tanto el contrato quedará extinguido.

CAPITULO X.

PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 53. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Cuando la persona trabajadora, habiendo pasado de los 60 años, permanezca vinculada a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había al anterior convenio colectivo nacional, una cantidad que percibirá por 14 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,32 € por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 20,15 € por paga.

- Con 20 años de servicio en la empresa, 23,59 € por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 27,62 € por paga.

Dichos importes se actualizarán anualmente a partir del 1 de enero de 2026 con el IPC nacional del año anterior con un máximo de un 2%.

A la edad legalmente establecida de acceso a la jubilación ordinaria de cada persona trabajadora, 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 trabajadoras, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Artículo 54. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria

Con el propósito de fomentar la incorporación de las personas trabajadoras desempleadas, las partes se comprometen a favorecer, en la medida de lo posible, la jubilación parcial o anticipada de las personas trabajadoras en los términos que legalmente o en el convenio estatal se establezcan en cada momento.

Artículo 55. Seguros.

A) Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de 30 días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice las cuantías que se indican a continuación, a percibir, por una sola vez, por la persona trabajadora o su cónyuge superviviente, descendientes o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones:

- Gran invalidez: 35.000,00 euros.
- Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

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 a la persona trabajadora o a sus beneficiarios/as en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

B) Seguro responsabilidad civil de empresa.

Se establece la obligación por parte de las empresas de suscribir un seguro de responsabilidad civil que cubra una cuantía de 600.000€ por siniestro y año.

Artículo 56. Incapacidad temporal.

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y entidad gestora y la cuantía resultante de la suma de la retribución bruta fija mensual, calculada en el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de inicio de la baja; más la prorrata de pagas extras del mes anterior a la fecha de inicio de la baja, en las siguientes condiciones:

- A) En accidentes de trabajo, desde el primer día.
- B) Cuando la enfermedad 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 común, a partir del tercer día, con un límite de 120 días naturales al año. Rebাসado tal límite decaerá el derecho al complemento por incapacidad temporal.
- D) En caso de incapacidad temporal por embarazo de riesgo desde el primer día.

Artículo 57. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir, para el personal conductor o ayudante conductor:

- A) Por tiempo no superior a 6 meses: la empresa se verá obligada a facilitar al/a la conductor/a ocupación en cualquier puesto de trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más la antigüedad.

Esta movilidad funcional no será exigible a la empresa en los siguientes supuestos, en los que se aplicará lo establecido para los casos de privación del permiso de conducir por más de 6 meses, además de la aplicación del régimen disciplinario cuando proceda:

- a. Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno 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 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.

Por tiempo no superior a 6 meses, la empresa podrá ordenar a la persona trabajadora que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus periodos vacacionales. En el caso de que la persona trabajadora se negase a dicha obligación, la empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Así mismo, en el caso de retirada temporal del carné, a la persona trabajadora se le deberá de aceptar en el caso de que lo solicite una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el tiempo que dure la misma.

- B) Por tiempo superior a 6 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, aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que constituya una causa de despido procedente por aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 58. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los/as conductores/as 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.

CAPITULO XI ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 59. Clases de faltas.

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

Artículo 60. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos 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, excepto que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, que podrá ser considerado como grave o muy grave, 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 de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, a los/as

enfermos/as transportados/as, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta 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 grave o muy grave.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados 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 la persona trabajadora a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros/as como a terceras personas y en especial a los enfermos/as transportados 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 otras personas o trabajadores/as, o produzca 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 graves o muy graves.

Artículo 61. 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 a sus compañeros/as de trabajo, a los/as enfermos/as transportados, 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 no supere los 3.000,00€.
4. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los/as superiores/as, 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/as superiores/as en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para la persona trabajadora, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros/as compañeros/as.
6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros/as como a terceras personas y especialmente a los/as enfermos/as transportados 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 alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia 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 terceros, enfermos/as 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 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 los/as enfermos/as que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores/as o al/a la empresario/a de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, dejando 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 en 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 la persona trabajadora tenga a su cargo.
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectados/as, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos/as, 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/la empresario/a, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el/la empresario/a.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/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 y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.
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, y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la empresa.
28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación o sanción, tanto escritas como no, de la empresa.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos en el período de un mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El 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, servicios, 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 avería 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/as estos 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 uno o varias personas trabajadoras.
8. La embriaguez o toxicomanía habituales probada si repercute negativamente en el trabajo.
9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogas situaciones. Se entenderá siempre que hay falta cuando una persona trabajadora de baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquiera 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/as superiores/as, compañeros/as o subordinados/as, enfermos/as transportados/as o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios.
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 continuada o 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 gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de esta.
16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, a los/as enfermos/as transportados, sus acompañantes u otras personas que, vinculadas con la prestación de los servicios, y en especial siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico superior los 3.000,00€.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos/as trasladados/as o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros.
18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo, en especial de datos referentes a enfermos/as que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.
19. La apropiación del importe de los servicios prestados sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos.

20. La reiterada comisión, por parte de los conductores/as, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos/as, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los/as enfermos/as transportados.
21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.
22. 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.
23. 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 63. 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:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - c. Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo once a cuarenta y cinco días.
 - Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
 - a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
 - b. La repercusión del hecho en las otras personas trabajadoras, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos/as y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.
 - c. La categoría profesional de la persona trabajadora.
3. Corresponderá al/a la empresario/a 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 o 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/la interesado/a y la representación de las personas trabajadoras o sindical, en el plazo de diez días naturales 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 o miembro del comité de empresa, aparte del/de la interesado/a, tendrán que ser escuchadas las restantes personas miembro de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.
5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a la representación de las personas trabajadoras, si hubiese.
6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como graves o muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se imponga. Suspensión que será comunicada a la representación de las personas trabajadoras.
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 las personas trabajadoras 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/a la interesado/a y a la representación de las personas 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.

CAPITULO XII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 64. Salud y prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se establece el compromiso de las partes de desarrollar un plan de prevención de drogodependencia en el plazo de un año.

CAPITULO XIII DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 65. Derechos de representación del personal y sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos/as delegados/as de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Las personas trabajadoras de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el comité de empresa o delegados/as de personal, si los/as hubiere, o por la persona trabajadora del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los/as promotores/as con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

El/La empresario/a facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del/de la empresario/a la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los/as promotores/as a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los convenios colectivos que les sean de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 52, las personas trabajadoras elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 66. Derechos y facultades de los comités de empresa y delegados/as de personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegados/as de personal 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 y socias.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de estas 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 personas trabajadoras, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

- Sobre 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 con 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 RNT Y RLC la Seguridad Social.

b) A 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 las personas trabajadoras en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma, reclamaciones de la persona trabajadora 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.

- Las personas miembro del comité de empresa y delegados/as de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que por 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 67. Cuotas sindicales

A requerimiento de las personas trabajadoras, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente. Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por la persona trabajadora en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 68. Garantías sindicales de las personas miembro del comité de empresa y delegados/as de personal.

Ninguna persona miembro del comité de empresa ni delegada de personal podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

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/de la interesado/a, 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 hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de la persona trabajadora, 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 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 por razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de las distintas personas miembro 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 por razón de todos y cada uno de ellos/as, 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.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen las personas miembro del comité de empresa o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los/as mismos/s a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPITULO XIV

PLANES DE IGUALDAD Y COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD.

Artículo 69. Planes de Igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres,

medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 70. Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea la comisión paritaria de igualdad con las funciones siguientes:

- Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará compuesta por 6 miembros, en las mismas condiciones que la comisión mixta paritaria del convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada comisión mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 28 horas junto con la comisión de formación.

Artículo 71. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para las y los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizara de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

CAPITULO XV COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 72. Comisión mixta paritaria.

Con el fin de efectuar el seguimiento del presente convenio y dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en su interpretación, se constituye una comisión paritaria. Estará formada por miembros de las asociaciones patronales y centrales sindicales firmantes del convenio en igual proporción, no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de seis personas por cada una de las partes patronal y sindical firmantes del convenio. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores/as de las respectivas representaciones con voz, pero sin voto.

La comisión paritaria del convenio asumirá las siguientes funciones:

- El estudio de los problemas de salud laboral en el sector del transporte sanitario. La realización de estadística y relaciones con la administración laboral competente en materia de salud laboral.
- Resolución de las controversias que puedan surgir en materia de conciliación de la vida laboral y personal.
- En aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente convenio, y no existan representantes legales de las personas trabajadoras (comités de empresa o delegados/as de personal) será esta comisión paritaria la encargada de decidir si la empresa se acoge o no al régimen de inaplicación salarial y en qué términos, siguiendo los pasos del artículo 9 del presente convenio.
- Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la administración o tribunales laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la comisión paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.
- Ante 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 judicial.
- En el caso de que la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras no lleguen a un acuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial solicitado por la empresa, la comisión paritaria mediará en la búsqueda de un acuerdo, para ello solicitará a la empresa la documentación requerida en el artículo 9, la analizara, se reunirá con las partes en el plazo improrrogable de 15 días desde que la comisión paritaria conozca del desacuerdo. De dicha reunión se levantará un acta donde constará las razones y posicionamientos de las partes, la postura de la comisión paritaria y el resultado final de dicha reunión.
- Resolverá cualquier otra solicitud de mediación o interpretación que se le proponga en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de reunión.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan eficacia y validez, éstos deberán ser respaldados por la mayoría de cada una de las representaciones: empresarial y sindical, en tales casos gozaran de plena eficacia jurídica, siendo vinculante para ambas partes y de aplicación inmediata.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador/a, deseen remitir a la comisión paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada comisión:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Avenida Miguel Hernández, nº 3-D, 46960 ALDAYA (VALENCIA)

Federación de Servicios Públicos de UGT-País Valenciano

C/ Arquitecto Mora, nº 7-2 46001 VALENCIA.

Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencia

Plaza Nápoles y Sicilia, nº 5-2º, 46003 VALENCIA

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

Calle Gibraltar 11, 46008 VALENCIA

Artículo 73. Protocolo de llamadas.

Si es necesario, la comisión paritaria redactará en un plazo máximo de seis meses, un protocolo de llamadas para que las empresas introduzcan en sus pautas de organización del servicio de forma que tanto los trabajadores y trabajadoras como las empresas sepan a qué atenerse y cómo actuar ante las diferentes causalidades que se produzcan en la realización de los servicios. Dicho protocolo se incorporará al presente texto convencional con el mismo valor normativo.

Artículo 74. Resolución de conflictos colectivos.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME C.V., y las Confederaciones Sindicales U.G.T. P.V. y CC.OO. P.V., y CSIF para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos.

Del mismo modo las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse en caso de discrepancias de cualquier tipo sobre el contenido del Convenio, a la fórmula de la mediación, nunca a la del arbitraje, salvo acuerdo expreso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: recuperación del complemento de antigüedad (CA)

Dada la situación de anteriores ausencias de convenio sectorial autonómico en los últimos años, el complemento de antigüedad no se ha mantenido por igual para todas las personas trabajadoras del sector. Por ello existen empresas en las que se acordó la sustitución de este por un complemento compensatorio de antigüedad "*ad personam*", complemento de garantía salarial o equivalente, y por tanto hay períodos trabajados no computables a efectos del complemento de antigüedad regulado en este convenio, desde que se acordara tal sustitución y hasta 01.01.2019.

A efectos de compensar dicha situación se acuerda que, en esas empresas, los trabajadores/as con contrato anterior al 31.12.2016, recuperarán el derecho a percibir un complemento de antigüedad de un 1% del salario base desde el mes en que cumplan un nuevo año de permanencia en la empresa a partir del 01.01.2019, continuando según lo dispuesto en el art. 38 del convenio hasta alcanzar el tope general del 20%. El complemento de antigüedad consolidada *ad personam*, complemento de garantía salarial o equivalente que sustituyó el citado complemento en dichas empresas, no será ni compensable ni absorbible, ni revalorizable, y computará a los efectos de alcanzar el límite del 20 % del CA establecido en el artículo 38 del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Las diferencias salariales derivadas de la aplicación del presente Convenio correspondientes al año 2024 y las mensualidades correspondientes al año 2025 deberán ser abonadas por las empresas antes del 30 de junio de 2025.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: Quienes a fecha 1 de Julio de 2025 estén encuadrados en la categoría profesional de TES camillero/a, y dispongan del carnet de conducir B y titulación correspondiente promocionarán a la Categoría TES ayudante conductor/a y con efecto en la nómina del mes siguiente a la fecha en que aporte la documentación justificativa de estar en posesión del carnet de conducir B y de la titulación correspondiente. Ello, ni la promoción ni, en su caso, abono de salarios tendrá efectos retroactivos, ni afectará a situaciones o supuestos anteriores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA: Las personas trabajadoras en prácticas a fecha de la firma del presente convenio cuya retribución sea superior a la pactada en el mismo, continuarán percibiendo la misma retribución hasta la finalización de su contrato de dicha naturaleza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Como ya se ha expresado en el articulado del presente convenio y reiteramos el salario base como el plus convenio para las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla y concreta exhaustivamente en la tabla recogida en el ANEXO I desde el 1 de enero de 2024

y así sucesivamente para todas las anualidades correspondientes a la vigencia del convenio, salvo lo que se pacta a continuación.

No obstante, teniendo en cuenta que las empresas adjudicatarias actuales y futuras del contrato público de transporte sanitario terrestre urgente y no urgente de la Comunitat Valenciana emplean a más de un 90% del personal de las afectada/s por el presente convenio y así mismo, dada la situación actual y la incertidumbre en cuanto a las condiciones de una futura adjudicación de dicho servicio público, si no se hubiera firmado e iniciado la prestación efectiva del servicio mediante un nuevo contrato del citado servicio público (el vigente se concreta en el Contrato relativo a Expediente 13/2002 de la Conselleria de Sanidad de la Comunitat Valenciana) y ello con anterioridad al día 31 de Diciembre de 2026, desde el 1 de enero de 2027 dicha anualidad y hasta el efectivo comienzo de la prestación de dicho servicio amparado en un nuevo contrato administrativo (fecha en la que pasaran a ser de aplicación nuevamente la tabla que se recoge como anexo I en este convenio), para dicho/s periodo/s, los indicados conceptos salariales (salario base y plus convenio) y la totalidad de los complementos salariales que se apliquen para su cálculo, se incrementarán en 1,5 por cien anual, sobre el fijado y pactado el año anterior. Pasándose a aplicar las tablas anexas para el salario base y plus convenio a partir del día siguiente del inicio del nuevo contrato.

En tal orden de cosas, y para mayor precisión, se pacta que todo tipo de retribuciones salariales y/o complementos, contemplados en el artículo 37 y siguientes y concordantes de este convenio, y que tengan como referencia para su cálculo dichos conceptos de salario base y plus convenio están sujetos y vinculados inescindiblemente, en todos sus casos y supuestos al pacto de fijación de tablas salariales y revisiones previstas en el mismo, tanto en esta disposición, como en el artículo 37 del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL: REGISTRO, PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PRESENTE CONVENIO.

Este convenio se presentará en el Registro general de convenios colectivos de trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

ANEXO I Tablas salarial del 1.01.2024 al 31.12.2030,
 vinculada a lo pactado artículo 37 y concordantes del convenio colectivo

Tabla salarial 2024

	Salario base	Plus convenio	Total
GRUPO A)			
Director/a	2.307,47	230,72	2.538,19
Director/a de área	2.090,23	209,02	2.299,25
Médico/a	2.285,46	228,54	2.514,00
Técnico/a superior	2.285,46	228,54	2.514,00
Técnico/a medio	1.714,10	171,36	1.885,46
Diplomado/a	1.714,10	171,36	1.885,46
DUE	1.714,10	171,36	1.885,46
GRUPO B).1			
Jefe/a administrativo/a	1.395,46	139,53	1.534,99
Oficial/a ^{1ª} administrativo/a	1.362,50	136,26	1.498,76
Aux. administrativo/a	1.153,77	115,38	1.269,15
Asp. administrativo/a	988,81	98,88	1.087,69
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	2.285,46	228,54	2.514,00
Programador/a	1.362,50	136,26	1.498,76
Operador/a	1.153,77	115,38	1.269,15
GRUPO B).3			
Telefonista	1.164,71	116,44	1.281,15
Ordenanza	1.153,77	115,38	1.269,15
Personal limpieza	996,86	99,68	1.096,54
Persona trabajadora en formación	988,81	98,88	1.087,69
GRUPO C)			
Jefe/a de tráfico	1.381,54	138,15	1.519,69
Jefe/a de equipo	1.417,57	141,75	1.559,32
TES-conductor/a	1.321,47	173,00	1.494,47
TES-aydte. conductor/a	1.099,22	144,16	1.243,38
TES-camillero/a	1.039,16	138,15	1.177,31
Jefe/a de taller	1.334,51	133,42	1.467,93
Mecánico/a	1.246,05	124,60	1.370,65
Ayte. mecánico/a	1.098,77	109,86	1.208,63
Chapista	1.197,66	119,79	1.317,45
Pintor/a	1.197,66	119,79	1.317,45

Tabla salarial 2025

	Salario base	Plus convenio	Total
GRUPO A)			
Director/a	2.353,62	235,33	2.588,95
Director/a de Área	2.132,03	213,20	2.345,23
Médico/a	2.331,16	233,11	2.564,27
Técnico/a superior	2.331,16	233,11	2.564,27
Técnico/a medio	1.748,38	174,79	1.923,17
Diplomado/a	1.748,38	174,79	1.923,17
DUE	1.748,38	174,79	1.923,17
GRUPO B).1			
Jefe/a administrativo/a	1.423,37	142,32	1.565,69
Oficial/a ^{1ª} administrativo/a	1.389,75	138,99	1.528,74
Aux. administrativo/a	1.176,85	117,68	1.294,53
Asp. administrativo/a	1.008,59	100,86	1.109,45
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	2.331,16	233,11	2.564,27
Programador/a	1.389,75	138,99	1.528,74
Operador/a	1.176,85	117,68	1.294,53
GRUPO B).3			
Telefonista	1.188,01	118,77	1.306,78
Ordenanza	1.176,85	117,68	1.294,53
Personal limpieza	1.016,80	101,68	1.118,48
Persona trabajadora en formación	1.008,59	100,86	1.109,45
GRUPO C)			
Jefe/a de tráfico	1.409,17	140,91	1.550,08
Jefe/a de equipo	1.445,92	144,59	1.590,51
TES-conductor/a	1.347,90	176,46	1.524,36
TES-aydte. conductor/a	1.121,21	147,04	1.268,25
TES-camillero/a	1.059,94	140,91	1.200,85
Jefe/a de taller	1.361,20	136,09	1.497,29
Mecánico/a	1.270,98	127,09	1.398,07
Ayte. mecánico/a	1.120,74	112,06	1.232,80
Chapista	1.221,61	122,19	1.343,80
Pintor/a	1.221,61	122,19	1.343,80

Tabla salarial 2026

	Salario base	Plus convenio	Total
GRUPO A)			
Director/a	2.412,46	241,22	2.653,68
Director/a de Área	2.185,34	218,53	2.403,87
Médico/a	2.389,44	238,94	2.628,38
Técnico/a superior	2.389,44	238,94	2.628,38
Técnico/a medio	1.792,09	179,16	1.971,25
Diplomado/a	1.792,09	179,16	1.971,25
DUE	1.792,09	179,16	1.971,25
GRUPO B).1			
Jefe/a administrativo/a	1.458,96	145,88	1.604,84
Oficial/a ^{1ª} administrativo/a	1.424,49	142,46	1.566,95
Aux. administrativo/a	1.206,27	120,62	1.326,89
Asp. administrativo/a	1.033,80	103,38	1.137,18
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	2.389,44	238,94	2.628,38
Programador/a	1.424,49	142,46	1.566,95
Operador/a	1.206,27	120,62	1.326,89
GRUPO B).3			
Telefonista	1.217,71	121,74	1.339,45
Ordenanza	1.206,27	120,62	1.326,89
Personal limpieza	1.042,22	104,22	1.146,44
Persona trabajadora en formación	1.033,80	103,38	1.137,18
GRUPO C)			
Jefe/a de tráfico	1.444,40	144,44	1.588,82
Jefe/a de equipo	1.482,07	148,20	1.630,27
TES-conductor/a	1.381,60	180,87	1.562,47
TES-aydte. conductor/a	1.149,24	150,72	1.299,96
TES-camillero/a	1.086,44	144,44	1.230,88
Jefe/a de taller	1.395,23	139,49	1.534,72
Mecánico/a	1.302,75	130,27	1.433,02
Ayte. mecánico/a	1.148,76	114,86	1.263,62
Chapista	1.252,15	125,24	1.377,39
Pintor/a	1.252,15	125,24	1.377,39

Tabla salarial 2027

	Salario base	Plus convenio	Total
GRUPO A)			
Director/a	2.569,27	256,90	2.826,17
Director/a de Área	2.327,38	232,73	2.560,11
Médico/a	2.544,76	254,47	2.799,23
Técnico/a superior	2.544,76	254,47	2.799,23
Técnico/a medio	1.908,58	190,80	2.099,38
Diplomado/a	1.908,58	190,80	2.099,38
DUE	1.908,58	190,80	2.099,38
GRUPO B).1			
Jefe/a administrativo/a	1.553,79	155,36	1.709,15
Oficial/a ^{1ª} administrativo/a	1.517,08	151,72	1.668,80
Aux. administrativo/a	1.284,67	128,47	1.413,14
Asp. administrativo/a	1.101,00	110,10	1.211,10
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	2.544,76	254,47	2.799,23
Programador/a	1.517,08	151,72	1.668,80
Operador/a	1.284,67	128,47	1.413,14
GRUPO B).3			
Telefonista	1.296,86	129,65	1.426,51
Ordenanza	1.284,67	128,47	1.413,14
Personal limpieza	1.109,96	110,99	1.220,95
Persona trabajadora en formación	1.101,00	110,10	1.211,10
GRUPO C)			
Jefe/a de tráfico	1.538,28	153,83	1.692,11
Jefe/a de equipo	1.578,40	157,84	1.736,24
TES-conductor/a	1.471,40	192,62	1.664,02
TES-aydte. conductor/a	1.246,92	163,53	1.410,45
TES-camillero/a	1.189,65	158,16	1.347,81
Jefe/a de taller	1.485,92	148,56	1.634,48
Mecánico/a	1.387,43	138,74	1.526,17
Ayte. mecánico/a	1.223,43	122,33	1.345,76
Chapista	1.333,54	133,38	1.466,92
Pintor/a	1.333,54	133,38	1.466,92

Tabla salarial 2028

	Salario base	Plus convenio	Total
GRUPO A)			
Director/a	2.749,12	274,88	3.024,00
Director/a de Área	2.490,30	249,03	2.739,33
Médico/a	2.722,89	272,28	2.995,17
Técnico/a superior	2.722,89	272,28	2.995,17
Técnico/a medio	2.042,18	204,16	2.246,34
Diplomado/a	2.042,18	204,16	2.246,34
DUE	2.042,18	204,16	2.246,34
GRUPO B).1			
Jefe/a administrativo/a	1.662,55	166,24	1.828,79
Oficial/a 1ª administrativo/a	1.623,28	162,34	1.785,62
Aux. administrativo/a	1.374,60	137,46	1.512,06
Asp. administrativo/a	1.178,07	117,81	1.295,88
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	2.722,89	272,28	2.995,17
Programador/a	1.623,28	162,34	1.785,62
Operador/a	1.374,60	137,46	1.512,06
GRUPO B).3			
Telefonista	1.387,64	138,73	1.526,37
Ordenanza	1.374,60	137,46	1.512,06
Personal limpieza	1.187,66	118,76	1.306,42
Persona trabajadora en formación	1.178,07	117,81	1.295,88
GRUPO C)			
Jefe/a de tráfico	1.645,96	164,59	1.810,55
Jefe/a de equipo	1.688,89	168,89	1.857,78
TES-conductor/a	1.574,40	206,11	1.780,51
TES-aydte. conductor/a	1.371,62	179,88	1.551,50
TES-camillero/a	1.308,62	173,98	1.482,60
Jefe/a de taller	1.589,94	158,96	1.748,90
Mecánico/a	1.484,55	148,45	1.633,00
Ayte. mecánico/a	1.309,07	130,89	1.439,96
Chapista	1.426,89	142,72	1.569,61
Pintor/a	1.426,89	142,72	1.569,61

Tabla salarial 2029

	Salario base	Plus convenio	Total
GRUPO A)			
Director/a	2.969,05	296,87	3.265,92
Director/a de Área	2.689,52	268,95	2.958,47
Médico/a	2.940,72	294,06	3.234,78
Técnico/a superior	2.940,72	294,06	3.234,78
Técnico/a medio	2.205,55	220,49	2.426,04
Diplomado/a	2.205,55	220,49	2.426,04
DUE	2.205,55	220,49	2.426,04
GRUPO B).1			
Jefe/a administrativo/a	1.795,56	179,54	1.975,10
Oficial/a ^{1ª} administrativo/a	1.753,14	175,33	1.928,47
Aux. administrativo/a	1.484,57	148,45	1.633,02
Asp. administrativo/a	1.272,32	127,23	1.399,55
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	2.940,72	294,06	3.234,78
Programador/a	1.753,14	175,33	1.928,47
Operador/a	1.484,57	148,45	1.633,02
GRUPO B).3			
Telefonista	1.498,65	149,83	1.648,48
Ordenanza	1.484,57	148,45	1.633,02
Personal limpieza	1.282,67	128,26	1.410,93
Persona trabajadora en formación	1.272,32	127,23	1.399,55
GRUPO C)			
Jefe/a de tráfico	1.777,64	177,76	1.955,40
Jefe/a de equipo	1.824,00	182,40	2.006,40
TES-conductor/a	1.700,35	222,60	1.922,95
TES-aydte. conductor/a	1.522,50	199,67	1.722,17
TES-camillero/a	1.459,11	193,98	1.653,09
Jefe/a de taller	1.717,13	171,68	1.888,81
Mecánico/a	1.603,31	160,33	1.763,64
Ayte. mecánico/a	1.413,80	141,36	1.555,16
Chapista	1.541,04	154,14	1.695,18
Pintor/a	1.541,04	154,14	1.695,18

Tabla salarial 2030

	Salario base	Plus convenio	Total
GRUPO A)			
Director/a	3.254,08	325,37	3.579,45
Director/a de Área	2.947,72	294,77	3.242,49
Médico/a	3.223,03	322,29	3.545,32
Técnico/a superior	3.223,03	322,29	3.545,32
Técnico/a medio	2.417,29	241,66	2.658,95
Diplomado/a	2.417,29	241,66	2.658,95
DUE	2.417,29	241,66	2.658,95
GRUPO B).1			
Jefe/a administrativo/a	1.967,93	196,77	2.164,70
Oficial/a 1ª administrativo/a	1.921,44	192,16	2.113,60
Aux. administrativo/a	1.627,09	162,71	1.789,80
Asp. administrativo/a	1.394,46	139,45	1.533,91
GRUPO B).2			
Analista de sistemas	3.223,03	322,29	3.545,32
Programador/a	1.921,44	192,16	2.113,60
Operador/a	1.627,09	162,71	1.789,80
GRUPO B).3			
Telefonista	1.642,52	164,21	1.806,73
Ordenanza	1.627,09	162,71	1.789,80
Personal limpieza	1.405,81	140,58	1.546,39
Persona trabajadora en formación	1.394,46	139,45	1.533,91
GRUPO C)			
Jefe/a de tráfico	1.948,29	194,83	2.143,12
Jefe/a de equipo	1.999,11	199,91	2.199,02
TES-conductor/a	1.863,58	243,97	2.107,55
TES-aydte. conductor/a	1.700,63	223,03	1.923,66
TES-camillero/a	1.632,74	217,07	1.849,81
Jefe/a de taller	1.881,98	188,16	2.070,14
Mecánico/a	1.757,23	175,72	1.932,95
Ayte. mecánico/a	1.549,52	154,93	1.704,45
Chapista	1.688,98	168,93	1.857,91
Pintor/a	1.688,98	168,93	1.857,91