



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados de la Comunidad de Castilla y León, con el código 78000325012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha 25 de enero de 2022, por las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF de una parte, y de otra por la Asociación Regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla y León (ALECA), en representación de las empresas del sector, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 7 de marzo de 2022.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: INMACULADA MARTÍNEZ MERINO*

V CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES
DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

SECCIÓN 1.^a

Ámbito

Artículo 1. Partes que lo conciertan, ámbito funcional y personal.

1.1. El presente convenio se firma entre la asociación patronal ALECA y las organizaciones sindicales UGT, CCOO, CSIF que representan a la mayoría absoluta de la representación legal de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el acta de constitución de la comisión negociadora.

1.2. Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores y empresas dedicadas al transporte sanitario que tengan sus centros de trabajo en Castilla y León.

1.3. Los contenidos de este convenio tendrán carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito funcional inferior.

Los convenios colectivos de empresa y grupo o pluralidad de empresas, dentro del ámbito territorial del presente convenio, únicamente podrán negociar las materias establecidas en el vigente artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y mientras este mantenga legalmente dicha prioridad aplicativa.

1.4 El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de personal de alta dirección a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

1.5 Las personas trabajadoras que presten servicios en transporte de sangre y muestras biológicas (hemodonación) aplicará lo dispuesto en este convenio colectivo, a partir de la siguiente adjudicación por concurso de dicho servicio.

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 dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

SECCIÓN 2.^a

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

Artículo 3. Vigencia. Entrada en vigor.

Este V Convenio colectivo tiene una duración desde 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la vigencia que se fija en su texto para cada uno de sus contenidos.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio a su finalización queda automáticamente denunciado.

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.

SECCIÓN 3.^a

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

Artículo 5. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará el convenio colectivo estatal de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancias y la normativa laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad judicial competente, haciendo uso de sus facultades, declarase la ilegalidad de alguno de sus artículos, la comisión negociadora procederá a reunirse en el plazo máximo de diez días para proceder a la reconsideración de su regulación. En ausencia de nuevo acuerdo, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia algún.

Artículo 8. 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 o convenio considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Sin embargo, en las condiciones específicas relacionadas con la cualificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional, se estará a lo que este Convenio dispone.

SECCIÓN 4.^a**Subrogación***Artículo 9. Subrogación del personal de transporte sanitario.**9.1. Supuestos en que procede la subrogación del personal de transporte sanitario.*

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

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

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

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

La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando las personas trabajadoras en la empresa sustituida. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE),

legalmente constituidas para contratar con la Administración y/o cualquier otro tipo de entidad, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria) y composición accionarial que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

9.2. Ámbito personal de la subrogación.

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

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

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo o localidad desde la que se haya prestado el servicio, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad.

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

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso por maternidad o paternidad, suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3. Obligaciones formales de la empresa cedente.

A) Desde el momento en el que sea pública la salida a concurso del servicio objeto de nueva adjudicación, el empresario que en ese momento esté prestando el servicio,

debe remitir a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en los diez primeros días de cada mes natural hasta que se produzca el cambio de adjudicataria efectivamente, la siguiente documentación:

- Un certificado oficial de hallarse al corriente en el pago de la Seguridad Social de todos los códigos de cuenta de cotización afectados.

- Relación de personas trabajadoras adscritas efectivamente a cada uno de los Lotes objeto de la nueva adjudicación.

B) La empresa cesante en el servicio:

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

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

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

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

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

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

– Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral. Cuando disponga de la habilitación a la que hace referencia la Disposición Transitoria 2.ª apartado 2 del Real Decreto 836/2012 o desempeñe el puesto de trabajo en función de lo previsto en el apartado 3 de la misma Disposición así se hará constar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La nueva empresa adjudicataria procederá a abonar el importe que se haya acordado entre la persona trabajadora y la anterior adjudicataria en materia de plus dedicación en los términos previstos en este convenio.

9.5. Expresamente la nueva empresa adjudicataria procederá a abonar el importe que se haya acordado entre la persona trabajadora y la anterior adjudicataria en materia de plus de dedicación en los términos previstos en este convenio.

A) Habida cuenta las características del presente sector de actividad y dado que los cambios en la entidad contratista de los servicios enmarcados no constituyen un cambio de titularidad de empresa, ni de centro de trabajo ni de unidad productiva autónoma, la empresa cedente deberá atender, como única y exclusiva obligada:

- Los salarios derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, incluidos aquellos de devengo superior al mensual o de los que pudieran ser reclamados por la persona trabajadora con posterioridad a la pérdida del servicio incluidos los intereses de mora.

- Las cuantías extrasalariales que correspondan al trabajador y sean líquidos y exigibles a la fecha del cese en la adjudicación, incluyendo los gastos en que hubiera incurrido hasta dicha fecha.

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

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

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

B) Con relación a las vacaciones anuales retribuidas:

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

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

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

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

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

9.5. Obligaciones de la nueva adjudicataria.

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

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

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

9.6. Resolución colectiva de problemas relativos a la subrogación.

A) Cuando el nuevo contrato o concurso público modifique los términos en los que se hubiese adjudicado con anterioridad y ello afecte a la subrogación del personal de movimiento, las empresas adjudicatarias del servicio en el momento en que se publiquen las futuras nuevas condiciones podrán dirigirse a la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio colectivo a los efectos de solicitar pronunciamiento de los términos en los que deberá producirse la subrogación de personal.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Fomento del empleo indefinido.

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

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

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

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

Las empresas se comprometen a que, al menos, el 25% de la suma del personal contratado bajo la modalidad de contrato formativo que completen la duración máxima del contrato y/o interinos/sustitución pasarán a ser indefinidos.

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

SECCIÓN 5.^a

Comisión Paritaria

Artículo 11. Comisión Paritaria.

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

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los sindicatos firmantes del convenio colectivo (UGT, CCOO, CSIF) y seis de la Asociación empresarial ALECA y de un secretario que se elegirá entre los miembros de la Comisión Paritaria.

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

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

La Comisión Paritaria, se reunirá al menos dos veces al año, (mayo y noviembre), a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

Tanto los vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno de los miembros de cada una de las partes. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas al SERLA.

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

Artículo 12. Inaplicación de convenio.

Para cualquier procedimiento de inaplicación de convenio, se aplicará lo que regule en cada momento la normativa legal de aplicación.

En caso de desacuerdo durante el período 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 deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el SERLA 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 período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

En ningún caso constituirá causa justificativa de una pretensión de inaplicación del convenio que la empresa se adjudique el servicio en un precio que resulte ser inferior al precio de licitación que establezca la Administración.

CAPÍTULO II*Retribuciones**Artículo 13. Salario base.*

Los salarios base se mantendrán invariables durante los años 2019, 2020 y 2021 hasta el mes de julio incluido.

A partir del 1 de agosto de 2021 los conceptos de salario base, plus convenio se incrementarán un 1%.

El salario base a percibir en cada uno de los puestos de trabajo contemplados en este Convenio a partir de dicha fecha será el que se detalla en las tablas recogidas en el Anexo I.

El pago de los atrasos correspondientes al incremento establecido a partir del 1 de agosto de 2021 se abonará como máximo en 60 días desde la publicación del convenio

Artículo 14. Incrementos salariales.

- a) A la entrada del inicio de ejecución de la nueva adjudicación, las personas trabajadoras incrementarán los conceptos salariales (salario base, plus convenio) y un 3%.
- b) A los 6 meses de la entrada del inicio de la ejecución del nuevo contrato se incrementarán nuevamente un 3%, los conceptos salariales base de las tablas (Salario Base, Plus Convenio).
- c) Al año y 6 meses del inicio del nuevo concurso, se incrementarán los conceptos salariales base de las tablas (Salario Base, Plus Convenio), en un 2%.

- d) A los dos años y 6 meses del inicio del nuevo concurso, se incrementarán los conceptos salariales base de las tablas (Salario Base, Plus Convenio) en un 2,5%.
- e) A los tres años y 6 meses del inicio del nuevo concurso, se incrementarán los conceptos salariales base de las tablas (Salario Base, Plus Convenio) en un 2,5%.

Las partes acuerdan emplear sus mejores esfuerzos para trasladar a la Administración la necesidad de que los concursos públicos en el ámbito de las distintas provincias de Castilla y León se inicien de manera simultánea para garantizar un tratamiento homogéneo en los incrementos salariales establecidos por el presente convenio.

Se adjuntan las tablas correspondientes a los años incluidos en este convenio en el Anexo I.

Artículo 15. Plus de recuperación.

A todas las personas trabajadoras de alta en la empresa a la fecha de inicio de la ejecución de la nueva adjudicación en cada una de las provincias de Castilla y León, se les abonará en el mes siguiente al hecho y en un solo pago un concepto denominado Plus de Recuperación. Será requisito indispensable haber estado de alta a fecha 31 de diciembre de 2021

Dicho plus tendrá un cálculo lineal en el importe de cuatrocientos euros (400,00 €), con independencia de la categoría profesional de la persona trabajadora y la jornada que realice.

Con efectos del 31 de diciembre de 2026 y desde la nómina de enero de 2027, el importe de los salarios base en cómputo anual existentes a dicha fecha se incrementarán en el valor de 400,00 euros de forma lineal, sirviendo de salario base de partida para la negociación del convenio colectivo que sustituya en el futuro al presente convenio.

Artículo 16. Plus dedicación.

Las personas trabajadoras que hayan prestado servicios en transporte sanitario urgente tres años en los últimos cinco anteriores a la firma del presente convenio colectivo, podrán percibir si estuvieran de alta a la fecha de inicio de la actividad tras la nueva adjudicación del concurso público, las cuantías establecidas en el Anexo de este convenio colectivo.

Los importes a percibir tendrán naturaleza salarial, carácter no consolidable y se cotizarán a seguridad social como de vencimiento superior al mes.

La Comisión Paritaria del convenio colectivo fijará los requisitos de acceso al citado plus y los concretos términos en que individualmente de forma escrita y expresa se producirá el acuerdo para la percepción del mismo.

Si durante los tres años en que se hubieran prestado servicios en transporte sanitario urgente en los cuatro años anteriores, la prestación efectiva hubiera sido inferior al total de las jornadas programadas en calendario laboral, el importe establecido en el Anexo se calculará proporcionalmente.

Respecto de los contratos formativos y contratos a tiempo parcial dicho plus se abonará en la parte proporcional correspondiente

Artículo 17. Antigüedad.

17.1. Régimen aplicable hasta el inicio de la ejecución de la nueva adjudicación.

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

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

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

17.2. Régimen aplicable desde el inicio de la ejecución de la nueva adjudicación.

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

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año y hasta cumplir como máximo veinticinco años en la empresa.

A partir de la fecha en que se cumplan los 25 años de permanencia en la empresa, no se generarán nuevos derechos en materia de antigüedad.

Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor de este nuevo régimen hubieran cumplido más de 20 años de antigüedad percibirán desde dicha fecha el importe que les corresponda por la antigüedad entre 20 y 25 años que tengan. No se abonarán atrasos por este concepto.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

18.1. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus convenio y más antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose este si empre en días naturales.

18.2. Gratificación extraordinaria de marzo.

Se abonará a las personas trabajadoras en los primeros 5 días del mes de abril de cada año una tercera gratificación extraordinaria en los siguientes importes:

- 2024: el importe de un tercio de la suma de salario base, plus convenio y antigüedad
- 2025: el importe de dos tercios de la suma de salario base, plus convenio y antigüedad
- 2026 y siguientes años: el 100% de la suma de salario base, plus convenio y antigüedad

Artículo 19. Dietas.

Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías:

Concepto	Cuantía en euros
Comida	12,00
Comida y cena en D. y Festivos	14,00
Cena	12,00
Pernocta y desayuno	30,00
Suma de los tres conceptos	54,00

No se pagarán bebidas alcohólicas.

El concepto de dieta se abonará al trabajador siempre que no pueda realizar la comida entre las 13:00 y las 16:00 horas, y para el caso de la cena entre las 20:00 horas y las 23:30 horas.

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

En los servicios programados, la empresa proporcionará el hotel al trabajador cuando pernocten fuera de su domicilio.

No se abonarán dietas siempre que el centro de trabajo en el que prestan el servicio dispusiera del equipamiento necesario para efectuar las comidas y cenas.

Artículo 20. Plus Convenio.

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las delegaciones de la salud del Estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios al personal de movimiento, los reciclajes

de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, así como las condiciones especiales de penosidad y peligrosidad del servicio se establece un plus convenio para todos los trabajadores que se especifica en las tablas de los Anexos del presente convenio.

El plus convenio se actualizará en su importe de acuerdo a lo establecido en los artículos 13 y 14 del presente convenio colectivo.

Artículo 21. Plus Programado.

A partir del inicio de prestación del nuevo contrato el personal de movimiento adscrito al servicio de Transporte Programado (TSNU) percibirá, en cómputo anual y en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho servicio, la cuantía de 350 euros brutos en jornada completa en concepto de Plus movilidad. Dicho plus se devengará y abonará en 12 pagas incluida en esta la retribución de las vacaciones.

El plus programado tiene carácter salarial de complemento de puesto de trabajo, percibiéndose únicamente cuando se presten servicios en TSNU.

Dicho complemento se abonará a partir del inicio de la ejecución del nuevo contrato y se revalorizará cada año conforme al porcentaje de subida a lo largo del convenio según el anexo.

Artículo 22. Retribución específica del trabajo nocturno.

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

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, un incremento sobre el salario base y el plus convenio que le correspondiera de un 10% (valor de la nocturnidad).

CAPÍTULO III

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 23. Jornada laboral.

A) Jornada laboral ordinaria.

La jornada de trabajo efectivo será de 1800 horas/año para todo el personal, sin que pueda superar 160 horas cuatri semanales de trabajo efectivo, salvo lo previsto para los apartados 23.1 y 26.

Reducción de la jornada máxima anual.

No obstante, lo anteriormente expuesto, las partes firmantes de este convenio han acordado una reducción de la jornada máxima anual para que esta no supere las 1776 horas anuales efectivas.

Dicha reducción se aplicará de forma paulatina, de tal manera que comenzará en la anualidad siguiente a la del inicio de la actividad del nuevo adjudicatario a razón de 8 horas anuales, sin perjuicio de la concreción que se realiza para el personal del servicio de emergencia en el régimen transitorio de este convenio.

Si en el ámbito territorial del presente convenio existiesen diferentes concursos públicos de adjudicación de los servicios, la reducción de la jornada comenzará en la anualidad que se adjudique de manera efectiva el último de los concursos a contar desde la entrada en vigor de este convenio colectivo.

Descripción de la jornada laboral del personal de movimiento.

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

Se consideran personas trabajadoras móviles (o de movimiento) en el Transporte Sanitario los/las TES conductores/as, TES ayudantes y TES camilleros/as así como el personal médico (médico/a, enfermero/a) que acompañe a estos equipos, en el vehículo homologado a tal efecto que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados en su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

Reglas generales en materia de jornada.

La jornada máxima diaria, excepto en las guardias especiales de emergencia, no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de cómputo de horas extraordinarias.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

De esta regulación se exceptúan los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que, en éstos, el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

Las empresas estarán facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las 0.00 a las 24.00 horas, durante 365 días al año.

Estos turnos serán rotativos y/o fijos.

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

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

Con el fin de fomentar la conciliación familiar y laboral, las empresas procurarán los turnos horarios en jornada continuada. En los casos en los que se desarrolle una jornada partida, solo se realizará una interrupción de una duración máxima de dos horas, comprendida entre las 13 h y las 16 h.

Dadas las características especiales del sector, los trabajadores podrán prestar indistintamente su trabajo tanto en el servicio programado como en el urgente, sin que el cambio pueda considerarse una modificación sustancial de las condiciones laborales, siempre y cuando esté recogido previamente en el calendario laboral o se avise con, al menos, 96 horas de antelación. Dicho cambio se comunicará al comité de empresa con idéntica antelación.

B) Horas suplementarias.

La diferencia entre la jornada máxima anual establecida en el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (1.826 horas) y la jornada máxima convencional pactada para cada año tendrá el carácter de horas suplementarias (o adicionales).

Dichas horas, en ningún caso computarán a efectos de la jornada máxima de trabajo ni dentro del límite máximo de horas extraordinarias.

La realización de horas suplementarias tendrá carácter voluntario para el trabajador, no pudiéndose abonar a valor inferior a la hora ordinaria.

23.1. Dispositivo de Localización.

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

1. Solo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las 00:00 a las 24:00 horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
2. La aceptación de esta oferta por el trabajador 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 el trabajador 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.
3. No obstante, lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
4. El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, con independencia de la combinación de presencia y localizado, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.
6. La prestación por parte de un trabajador del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.
7. Como compensación a la disponibilidad desde las 0.00 h a las 24h, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del salario correspondiente (SB+PC+A) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, la cantidad establecida en el anexo. Este complemento salarial, no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.
8. En el supuesto de que la activación se produzca entre las 22.00 h y las 06.00 horas se abonará el complemento de nocturnidad correspondiente a las horas activadas en dicha franja horaria.
9. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador 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. El tiempo de activación del servicio será de al menos 15 minutos, salvo en los supuestos de mayor tiempo de activación previsto en el concurso. De cada uno de estos partes, el trabajador guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

23.2. Jornada en Guardias especiales.

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

El sistema de guardias en transporte sanitario urgente se podrá prestar en dos modalidades: en guardia presencial y localizada.

Se entenderá por guardia presencial la realizada por el personal de movimiento en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso, mediante un sistema de turnos de guardia superiores a 8 horas y hasta 24 horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de pausa y/o descanso.

Las guardias presenciales se realizarán en bases con las tripulaciones de personas trabajadoras que cumplan con lo preceptuado en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera.

Se habilitará por parte de la empresa un espacio adecuado para la realización de las guardias, con taquillas, vestuarios, duchas, mesa, sillas, microondas, nevera y agua.

No se generará el derecho a percibir dietas ni en las guardias presenciales de 24 horas ni otras especiales de horario inferior, si el lugar de trabajo dispone del equipamiento necesario establecido en este párrafo.

Esta forma de prestación de trabajo (en guardias especiales) garantizará que la persona trabajadora no realice en un período de siete días más de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo en un período de referencia de doce meses, conforme a aquello que se ha establecido por las Directivas de aplicación.

Las horas de solape serán compensadas con tiempo de descanso a razón del mismo tiempo de descanso por tiempo de jornada prolongada, siempre que complete una jornada de trabajo y se acuerde con la empresa el día de disfrute. Este derecho no prescribirá de forma anual.

A estos efectos, el registro implantado en las empresas se adecuará de tal forma que las personas trabajadoras reflejen cada activación de servicios, como su salida y llegada de las bases. Se trasladará copia de los citados registros a la RLT y al trabajador que lo solicite.

Artículo 24. Descanso semanal.

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso consecutivos, procurando al menos cuatri semanalmente, con sábado y domingo. Los festivos serán rotativos para todo el personal del mismo servicio.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada máxima establecida en cada anualidad y se abonarán, si no se han descansado, con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria.

A estos efectos no tendrá consideración de jornada máxima las horas de fuerza mayor conforme el artículo 35.3 ET.

Artículo 26. Régimen transitorio por causas de fuerza mayor

La forma de adecuación de la jornada a las nuevas realidades establecidas en este convenio necesita de un régimen transitorio que, en todo caso, garantice la cobertura de los servicios, tanto en el Urgente como en el No Urgente.

Estando la empresa y sus personas trabajadoras obligadas a garantizar en su calidad de prestadores de servicios esenciales una atención segura, eficaz, continuada y sostenible económica y financieramente, contando con el personal titulado y cualificado necesario para la cobertura de los puestos, han decidido establecer el siguiente régimen transitorio.

A) Para el periodo hasta la definitiva entrada en el servicio del adjudicatario o adjudicatarios del concurso/s público/s del servicio de emergencia en Castilla y León.

La calificación de la jornada prestada se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo estatal publicado en el BOE el 25/09/20.

A partir del mes siguiente a la publicación del nuevo convenio colectivo en el B.O.C. y L. el actual plus de emergencia dejará de abonarse y será sustituido por las siguientes retribuciones, garantizándose en el TSU en todo caso que, no se percibirá un importe inferior en términos anuales al que se venía percibiendo por prestar servicios en el número de guardias establecidos hasta la fecha:

- a.1) Cada una de las horas prestadas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas tendrán la retribución establecida para el trabajo nocturno en concepto de Nocturnidad. El importe se abonará teniendo en cuenta las guardias efectivamente trabajadas.
- a.2) La diferencia en términos anuales entre el importe del anterior Plus de Emergencia y el importe individual de la nocturnidad se abonará a la persona trabajadora en concepto de COMPENSACION TRANSITORIA DE DESCANSO (CTD) desde la firma del presente convenio hasta el inicio de ejecución de la nueva adjudicación.

Dicha retribución compensa específicamente, con independencia de que se produzca o no, la posibilidad de interrumpir el descanso en la jornada por la activación para la realización de un servicio.

B) A partir del inicio del servicio tras la adjudicación del concurso/s público/s del servicio de emergencia en Castilla y León.

Las partes comparten que es necesario garantizar la adecuada prestación del servicio, contando con el personal titulado y cualificado necesario para la cobertura de los puestos que deberán ser cubiertos como consecuencia tanto de la reducción de la jornada máxima anual de trabajo efectivo como por la reorganización de los turnos de guardias especiales de trabajo.

En primer lugar, se fijará un sistema especial para la aplicación de la reducción de la jornada máxima:

- b.1) En la primera anualidad siguiente a la del inicio de actividad del nuevo adjudicatario, la jornada se reducirá en ocho horas, que se disfrutarán sumadas a las de las dos anualidades siguientes en una única guardia en este último año.
- b.2) En la anualidad siguiente, la jornada se reducirá en ocho horas adicionales más, que se disfrutarán sumadas a las pendientes del año anterior y a las del siguiente en una única guardia en este último año.
- b.3) En el último ejercicio, la jornada se reducirá en ocho horas adicionales más, de tal manera que la jornada máxima no superará las 1.776 horas. Este año, el número de guardias (en el caso de las de 24 horas) corresponderá con la jornada máxima y una guardia menos (o lo que correspondiera proporcionalmente para guardias especiales inferiores a 24 horas) en compensación de las horas no reducidas los dos años anteriores.
- b.4) En los años siguientes, la jornada volverá a ser la correspondiente a 1776 horas.

En segundo lugar, las personas trabajadoras, tanto en TSU como en TSNU, de acuerdo al modelo establecido como Anexo en el presente convenio colectivo, deberán comunicar durante el mes siguiente al de publicación del convenio colectivo si se adscriben voluntariamente a la realización 96 horas o las que correspondan proporcionalmente a la jornada para los dos años siguientes. Al finalizar los mismos, se arbitrará nuevo plazo para los dos años siguientes.

El total de las horas prestadas de acuerdo a lo previsto en el párrafo anterior, en lo que respecta a las horas que sean calificadas como tiempo de trabajo, tendrán la consideración legal prevista en el artículo 35 apartado 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y/o de horas suplementarias.

Si la falta de adscripciones a las primeras 96 horas adicionales originase un problema de cobertura del servicio, la empresa, previo llamamiento a todo el personal voluntario, quedará facultada para obligar a su prestación. Del ejercicio de esta potestad informará a la Comisión Paritaria. En ningún caso, serán forzosas para el TSNU.

Cada una de las horas entre la hora de entrada al trabajo y la hora de salida referidas en el párrafo anterior serán retribuidas con el valor correspondiente a la hora ordinaria y si fueran prestadas en el horario entre las 22,00 horas y las 06,00 horas con el recargo correspondiente a la retribución del trabajo nocturno.

El importe estimado correspondiente a una anualidad de estas 96 horas calculadas según la fórmula siguiente, se prorrateará en las doce mensualidades de salario, incluido el periodo vacacional.

A los efectos de que se abonen las horas efectivamente prestadas en este párrafo se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad} + \text{Gratificación Extraordinaria que corresponda}}{\text{Jornada anual que corresponda}}$$

En todo caso, el valor hora no será inferior al valor hora ordinaria.

Si la persona trabajadora extinguiera voluntariamente su contrato de trabajo antes de finalizar el año, se regularizará en su finiquito el importe abonado por las horas que no se hayan prestado, pero sí abonado hasta ese momento.

El abono correspondiente al plus de disponibilidad previsto en el siguiente apartado no se incluye en este prorrateo.

PLUS DISPONIBILIDAD

No será posible adscribirse a la realización de estas 120 horas adicionales tanto en TSU como en TSNU si no se hubiese adscrito la persona trabajadora a la realización de las 96 horas previstas en los párrafos anteriores.

Las horas aquí contempladas se retribuirán como PLUS DE DISPONIBILIDAD VOLUNTARIO.

Cada una de las horas entre la hora de entrada al trabajo y la hora de salida del mismo incluidas en el plus de disponibilidad voluntario serán retribuidas con el valor correspondiente a la hora ordinaria y si fueran prestadas en el horario entre las 22,00 horas y las 06,00 horas con el recargo correspondiente a la retribución del trabajo nocturno.

El presente régimen transitorio finalizará con el inicio de la ejecución de la adjudicación del nuevo concurso público posterior al previsto para el 2022, salvo pacto en contrario en convenio colectivo.

Se mantendrá en vigor el régimen establecido en el apartado D) del artículo 21 «Plus de disponibilidad» publicado en el B.O.C. y L. el 11 de julio de 2018 hasta la entrada en vigor del nuevo concurso (inicio de la prestación).

Artículo 27. Trabajo en festivos. Plus de festivo.

Para el personal del Servicio de Urgencia incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, los 12 festivos nacionales, 2 locales, así como los dos festivos especiales (24 y 31 de diciembre) se abonará el Plus de festivo en la cantidad establecida en el Anexo. Dicho Plus se abonará en la emergencia solo a una tripulación como se venía haciendo hasta este momento salvo pacto en contrario.

Igual derecho corresponderá al personal del servicio de transporte programado (TSNU).

El importe establecido para el Plus de festivo se incrementará un 1% a partir de la entrada en vigor del siguiente concurso. Se incrementará 1% cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 28. Cuadrante de Navidades en el Servicio de Emergencias y en el Servicio Programado.

Se establecerá un cuadrante en el Servicio de Emergencias, tal que, rotativamente cada trabajador de una base de 24 trabaje, como máximo, un día de los dos grupos del cuadro siguiente:

GRUPO A	GRUPO B
24 diciembre 25 diciembre	31 diciembre 1 enero

El resto del personal de movimiento como máximo dos días incluidos dentro del mismo grupo.

A tal efecto, los trabajadores propondrán un cuadrante para esos días debiendo ser este aprobado por la empresa y, en su defecto, lo organizará la empresa.

Artículo 29. Vacaciones.

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base más plus de convenio, más la antigüedad correspondiente.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa, establecerá los correspondientes turnos, procurando garantizar que toda la plantilla pueda disfrutar, al menos la mitad de sus vacaciones, dentro del período estival (1 de junio a 30 de septiembre). Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier otra época del año.

Artículo 30. Asignación de servicios.

Por obvias razones de seguridad, los/as TES conductor/a que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos. Igual derecho corresponderá a los TES ayudantes de conductor/a.

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

Artículo 31. Cambio de turno.

La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa con, al menos, veinticuatro horas de antelación respetando las limitaciones de categoría. Deberá respetarse como mínimo 12 horas de descanso entre jornada y jornada.

Artículo 32. Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

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 los representantes de los trabajadores de cada empresa. Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

CAPÍTULO IV

Del personal

Artículo 33. Sistema de clasificación profesional. Criterios generales.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Áreas funcionales.

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

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

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

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

Área Primera. Administración.

Comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión de centros, vehículos y/o servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal o de vehículos, tareas de documentación, biblioteca y secretaria, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con los que se configuran el aparato de gestión del servicio, flota o centro respectivo, comunicación interna y externa con los vehículos, gestión de los servicios, coordinación de los mismos, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo,

se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta las de carácter auxiliar para las que solamente se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa limitada.

Área Segunda. Asistencial.

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a las personas enfermas, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar para las cuales solamente se exige cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

Área Tercera. Servicios Generales.

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

Artículo 35. Factores de encuadramiento profesional.

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

- a. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b. La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e. La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

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

Artículo 36. Grupos profesionales.

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

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

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

Artículo 37. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus Funciones. Personal de Gestión y Dirección.

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

Lo constituyen los siguientes puestos de trabajo:

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

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

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

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

Jefaturas intermedias.

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

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

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

Artículo 38. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus Funciones. Personal Administrativo e Informático.

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

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

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

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

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

Teleoperador/a/ Operador/a de demanda: Comprende este puesto de trabajo al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los

recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción y tramitación, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc. bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes/as administrativos 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 y organización siendo las siguientes:

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

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

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

Artículo 39. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Asistencial.

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

Está formado por los siguientes puestos de trabajo:

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

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

Técnicos de Emergencias Sanitarias (TES).

Disposiciones comunes a los TES.

Sin perjuicio de la movilidad funcional dentro del Grupo, corresponderá a cada trabajador/a el concreto puesto de trabajo (conductor/a, camillero/a o ayudante) en función del desempeño prevalente de las funciones de cada uno de ellos de acuerdo a las funciones que venía desempeñando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (B.O.E. de 30 de junio de 2011) y en el R.D. 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (B.O.E. de 24 de noviembre de 2007).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal de Explotación.

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

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

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

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

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

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

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

Las tareas que realiza el personal técnico de mantenimiento son:

- Limpieza y mantenimiento programada de maquinaria e instalaciones (colaboración con personal de limpieza para máquinas y otros elementos de su competencia; cambiar / reponer piezas o elementos periódicamente.
- Reparación de averías en instalaciones y maquinaria.
- Coordinación y gestión de reparaciones y obras.
- Instalación de elementos nuevos (montaje de muebles, pequeñas instalaciones eléctricas o de fontanería).

Artículo 41. Correspondencia del anterior sistema de clasificación profesional del convenio estatal y el sistema pactado en este Convenio colectivo.

1. El sistema de clasificación profesional establecido en el anterior convenio colectivo esta-tal se corresponde con el nuevo sistema pactado en este Convenio colectivo de acuerdo a lo previsto en la siguiente tabla de correspondencias:

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Grupo profesional anterior	Categoría anterior
Gestión y Dirección	Director/Área	Superior y Técnico	Director/a Área
	Diplomado/a		Personal Titulado
	Técnico Superior		Técnico Superior
	Técnico Medio		Técnico Medio
	Jefe/a de Equipo Jefe/ de Tráfico	Administrativo e Informático Explotación	Jefe/a de Equipo Jefe/ de Tráfico
Administrativo e Informático	Jefe/a de taller Oficial administrativo	Explotación Administrativo e Informático	Jefe/a de taller Oficial administrativo
	Auxiliar administrativo		Auxiliar administrativo
	Coordinador/a /Operador/a de respuesta	Explotación	Personal de telecomunicaciones
	Teleoperador/a /Operador/a de demanda	Explotación	Personal de telecomunicaciones
	Ordenanza		Ordenanza
	Analista de proceso de datos		Analista de proceso de datos
	Programador/a		Programador/a
	Operador/a		Operador/a
	Médico/a	Superior y Técnico	Médico/a
	DUE (antes ATS)	Superior y Técnico	ATS
	TES Conductor/a	Explotación	TES Conductor/a
	TES Ayudante de conductor/a y camillero/a	Explotación	TES Ayudante de conductor/a y camillero/a
Asistencial	TES Camillero/a	Explotación	TES Camillero/a
	Mecánico	Explotación	Mecánico
	Ayudante Mecánico		Ayudante Mecánico
	Chapista		Chapista
	Pintor/a		Pintor/a
	Personal de limpieza		Personal de limpieza
	Personal de mantenimiento		Personal de mantenimiento

2. Las nuevas denominaciones de las categorías profesionales y de su correspondiente Grupo Profesional no significa la asignación de nuevas funciones. Por lo tanto, pese al cambio de denominación o Grupo se mantendrán las funciones que constituyen en

la actualidad los contenidos típicos de cada uno de los puestos y en especial las de los puestos de Técnicos de Emergencias Sanitarias serán las que actualmente vienen desarrollando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (B.O.E. de 30 de junio de 2011) y en el R.D. 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (B.O.E. de 24 de noviembre de 2007).

Artículo 42. Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores 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. Así mismo, se autoriza dicha movilidad en el caso de declararse no apto en los reconocimientos médicos periódicos y obligatorios, en el caso de los conductores y ayudantes camilleros. Tanto dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, agotado dicho período, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Artículo 43. Promoción profesional. Cobertura de vacantes.

43.1. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta se comunicará a los representantes de los trabajadores, haciéndose pública en el portal del empleado con los requisitos necesarios para acceder, en cada caso, a su cobertura.

43.2. Tendrán derecho preferente a la cobertura de los puestos vacantes de TSU las personas trabajadoras que presten servicios en TSNU, siempre que ostenten la titulación o habilitación necesaria para el desempeño de las funciones exigidas legalmente para el puesto a cubrir y el resto de los requisitos necesarios previamente comunicados. La persona trabajadora aceptará expresamente en caso de optar al cambio las nuevas condiciones de trabajo propias del puesto a cubrir.

43.3. Tendrá derecho preferente para el reingreso, cuando en algún momento pueda existir puesto o puestos en algunas de las diferentes categorías profesionales a las que hace referencia este convenio, en idoneidad de condiciones, siempre que cumplan con el perfil del puesto vacante y con preferencia sobre otras personas ajenas a la empresa, aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones en la empresa con contratos de duración determinada, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 10 de este convenio respetándose las preferencias para determinados colectivos establecidas en este convenio colectivo.

43.4. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las empresas se comprometen a ascender, automáticamente y siempre de forma voluntaria para la persona trabajadora con categoría de TES camillero/camillera, a un mínimo del 40% de la plantilla afectada por este convenio de dicha categoría profesional que ostente, a la entrada en vigor del presente, una antigüedad de 10 años y reúna los requisitos del puesto a ocupar.

CAPÍTULO V

*Igualdad, conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Protección de las víctimas de violencia de género*

SECCIÓN 1.^a**Igualdad**

Artículo 44. Planes de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las empresas de más de cincuenta trabajadores y aquellas otras a las que impone la obligación de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres se comprometen a negociar un Plan de Igualdad en los términos previstos en la normativa general aplicable y atendiendo a los criterios del convenio colectivo estatal.

Artículo 45. Protocolos de prevención del acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

Así mismo, y como medidas de acción específicas del Plan de Igualdad, la empresa se compromete al desarrollo de acciones de lucha contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, y la elaboración de protocolos de actuación que garanticen la denuncia y protección de las personas trabajadoras. Constituye acoso sexual o por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

SECCIÓN 2.^a**Protección del embarazo y la lactancia**

Artículo 46. Incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.

En caso de incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural la empresa abonará durante el período de incapacidad temporal y desde el primer día la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad más plus ambulanciero.

Artículo 47. Acumulación del derecho de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se incrementará a una hora por cada hijo en caso de parto múltiple.

El derecho de disfrute de estas horas se podrá acumular, siendo de 5 días consecutivos de prestación de servicio en jornada especial de 24 horas en la urgencia y la parte proporcional en el resto de la urgencia y de 14 días laborales consecutivos para el resto.

SECCIÓN 3.^a**Conciliación de la vida personal, laboral y familiar****Licencias****Excedencias*****Artículo 48. Solicitudes voluntarias de cambio de centro y de puesto por razones familiares o de estudios.***

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán por motivos familiares o de estudios solicitar a la empresa el cambio de puesto de trabajo y el traslado a otro centro de trabajo que, dentro de la provincia o fuera de ella, suponga movilidad geográfica.

El escrito del trabajador/a deberá justificar las razones de su solicitud de la forma que estime conveniente.

Si otro trabajador/a del centro que solicita como destino estuviera dispuesto a la permuta al puesto que el solicitante deja vacante se concederá por la empresa siempre que haya identidad en los puestos a prestar y ambos trabajadores acepten las condiciones del nuevo puesto de destino.

En caso contrario quedará a la espera de poder ser atendido.

En todo caso se informará periódicamente de estas solicitudes y de su gestión a petición de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 49. Permisos y licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, o parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente. Quedan incluidos en estos días los contemplados en el E.T.
- b) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, dentro del estado español.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y se incrementaría un día por cada 300 km de ida y vuelta, excepto para fuera de la península, cuando haya que utilizar barco o avión que se computará por desplazamiento y no por km, siendo por tanto un día para la ida y otro para la vuelta.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual. Esta licencia se ampliará en un día más consecutivo al primero cuando el traslado se realice en un día laborable siempre que el siguiente también lo sea, pudiendo ampliarse también a este.

- e) Un día a los conductores/as y ayudantes de conductor/a para la renovación del permiso de conducir y el tiempo necesario para los mismos puestos de trabajo para la obtención del carné de conducir «C».
- f) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que establezca la empresa en consonancia con lo dispuesto en el artículo 69.
- g) En caso de fallecimiento de padres y cónyuge o pareja de hecho, 5 días naturales. En caso de fallecimiento de hijos, 7 días naturales.
- h) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación. En el caso de citación a juicio en el que deba participar por su actividad laboral si fuese fuera de jornada laboral podrá ser disfrutado en el día laboral siguientes las horas empleadas en la asistencia al mismo. En materia electoral, se estará a su legislación específica.
- i) Trabajadoras embarazadas, derecho a ausentarse del trabajo, con derecho de remuneración para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- j) Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad y afinidad.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

La referencia a «día» realizada en este artículo es independiente del número de horas diarias que el trabajador/a preste en la jornada o jornadas que le corresponda la licencia de acuerdo a la causa de la misma.

Artículo 50. Tiempo de libre disposición.

El trabajador dispondrá, en cada año de vigencia del presente convenio, de 3 días laborables de 8 horas o 24 horas laborables en el caso de la Urgencia que serán de libre disposición (sin justificación) y no recuperables, cuando se cumplan los requisitos siguientes:

1. Deberán solicitarse a la empresa presencialmente o de forma telemática con una antelación mínima de una semana a la fecha de su pretendido disfrute salvo urgencia acreditada por parte del trabajador.
2. No podrán hacerse coincidir con el disfrute de puentes, festivos o principio o fin de las vacaciones.
3. No podrán disfrutarse en fin de semana desde el 10 de julio hasta el 31 de agosto ni entre el 22 de diciembre y el 7 de enero por ser fechas de habitual concentración de la actividad.
4. No podrán coincidir dos o más trabajadores de la misma base en el caso de la Emergencia o de la misma zona en el caso del Servicio programado.

En cualquier caso, se podrá denegar su disfrute de forma motivada presencialmente o de forma telemática cuando por necesidades del servicio así se justifique. Dicha denegación deberá producirse en el plazo máximo de 72 horas a excepción de los

solicitados en viernes en cuyo caso podrán ser contestados el martes. En caso contrario, se considerará concedido.

Cuando por causa de su denegación no haya podido ser disfrutado el día de libre disposición durante el año natural, se podrá disfrutar de tal derecho durante el primer mes del año siguiente.

Artículo 51. Vacaciones de trabajadores/as con hijos en edad escolar.

Se intentará favorecer la coincidencia de las vacaciones de los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entendiéndose por tal hasta los 16 años, con los períodos no lectivos de éstos. En los Planes de Igualdad en la empresa se establecerán medidas positivas en materia de jornada para favorecer la conciliación de la jornada de las personas trabajadoras con la atención de los hijos a su cargo en edad escolar.

Artículo 52. Ampliación de la reducción de jornada para el cuidado de menores hasta los catorce años.

Los trabajadores y trabajadoras que estuvieran disfrutando de reducción de jornada por guarda legal de su hijo/a al tiempo de cumplir éste/a doce años podrán solicitar a la empresa la prolongación de la misma hasta los catorce de años del menor.

Concedida por la empresa tendrán derecho a retornar al término de la misma a jornada completa, sin que pueda anticiparse la fecha de retorno, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Artículo 53. Excedencia especial por estudios reglados.

El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar una excedencia de entre uno y seis meses para finalizar estudios reglados, relacionados con el puesto de trabajo que desempeñan, o tengan por finalidad mejorar sus capacidades dentro de la empresa y a juicio de esta se considere motivado. Dicha excedencia será con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 54. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, perderán el derecho a la reserva de puesto de trabajo aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas de transporte sanitario que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este convenio, sea un servicio público o privado.

Cuando el trabajador solicite el reingreso deberá acreditar la no competencia adjunto un informe de vida laboral.

SECCIÓN 4.^a**Protección de las víctimas de violencia de género*****Artículo 55. Trabajadoras víctimas de violencia de género.***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI***Beneficios sociales. Derechos varios******Artículo 56. Seguro colectivo de accidentes.***

Las empresas concertarán un seguro colectivo de accidentes en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, que

garantice a partir de la entrada en vigor de este convenio una cuantía para toda la vigencia del convenio de:

	Cuantía (€)
Incapacidad permanente total o absoluta:	41.200 €
Gran invalidez:	41.200 €
Muerte accidente:	41.200 €

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes.

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

Artículo 57. Incapacidad temporal.

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad más plus convenio, en las siguientes condiciones:

- a) En accidente 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, excepto en la primera baja bianual que será a partir del primer día.
- d) En todos los casos de IT de los trabajadores/as, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias. La interpretación de este apartado no podrá dar lugar a que una persona trabajadora perciba en cómputo anual estando en situación de incapacidad temporal un salario superior al que le correspondería por salario base, antigüedad y plus convenio estando en activo en dicho periodo anual.

Artículo 58. Premio de fidelidad/vinculación.

Al personal que, llevando diez o más años al servicio de la empresa, cause baja entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, salvo despido tendrán derecho a disfrutar por este concepto los siguientes meses de vacaciones retribuidas según salario real, calculándose este sobre la media de los tres últimos meses trabajados.

Sesenta años: 4 mensualidades.

Sesenta y uno años: 4 mensualidades.

Sesenta y dos años: 3 mensualidades.

Sesenta y tres años: 2 mensualidades.

Sesenta y cuatro años: 2 mensualidades.

En el supuesto de que por cualquier motivo no se disfrutase dicho premio antes del cese, se abonará el mismo junto a la correspondiente liquidación final.

Artículo 59. Jubilación obligatoria forzosa. Jubilación parcial.

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores/as en paro se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos para causar derecho al 100% de la pensión en su modalidad contributiva, la empresa podrá exigir su jubilación obligatoria a la edad en que el hecho se produzca. Simultáneamente, la empresa contratará una nueva persona de manera indefinida. Tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato formativo o los trabajadores contratados por interinidad durante 3 o más años cuando hubieran estado contratados al menos durante 24 meses en 3 años. Igual prioridad tendrán las personas trabajadoras con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional o las contratadas por sustitución.

2. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada parcial. En tal caso, las empresas estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajara el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento. La jornada que le reste por prestar hasta la fecha de jubilación total podrá ser concertada en un período ininterrumpido.

3. Las empresas deberán concertar el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 60. Privación del permiso de conducir.

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

- A) Que la privación del permiso de conducir 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 no se haya producido también en el año anterior.
- D) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

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

Cuando la retirada del permiso de conducir derive de hechos acaecidos fuera del ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa y no concorra ninguna de las circunstancias de los apartados b, c o d, si lo solicita la persona trabajadora se le concederá por la empresa una excedencia voluntaria, con una duración no superior a doce meses con derecho a la incorporación inmediata una vez cumplido el plazo de sanción.

La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento inmediato de la empresa cualquier sanción que, comporte o no la pérdida de puntos en el carné de conducir, impida de manera efectiva seguir conduciendo.

Artículo 61. Multas y sanciones y Seguro de Responsabilidad.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, esta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Seguro de responsabilidad civil.

Las empresas que no lo tengan, suscribirán la póliza en el plazo de 30 días a partir de la firma del presente convenio, con una entidad aseguradora reconocida. Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos. Siempre que dichas reclamaciones supongan que un trabajador tenga que acudir a un Juzgado o Comisaría de Policía en su período de descanso o vacaciones, siempre que sea por circunstancias laborales, será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permaneció en el juzgado, previa presentación del justificante de asistencia emitido por el Juzgado o la Comisaría de Policía.

Artículo 62. Uniformidad.

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

DOTACIÓN INICIAL A PARTIR DEL COMIENZO DEL SIGUIENTE CONTRATO:

- 3 polos manga larga
- 3 polos manga corta
- 3 pantalones
- 1 cazadora/anorak
- 2 forros polares

- 1 chaleco
- 1 chaqueta (chubasquero)
- Calzado
- En las zonas de montaña se entregará también una camiseta térmica y 1 malla térmica.

RENOVACIÓN ANUAL:

- 1 polar
- 2 pantalones
- 2 polos de manga larga
- 2 polos de manga corta

CADA DOS AÑOS:

- 1 chaleco
- 1 cazadora/anorak
- 1 chaqueta (chubasquero)

POR REPOSICIÓN

- Calzado

Dicho vestuario será repuesto y ampliado en la forma establecida anteriormente, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la persona trabajadora, a excepción de aquel que pueda o tenga sospecha de poder estar contaminado o que así lo disponga una disposición legal, en cuyo caso la obligación será de la empresa.

No obstante, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras un servicio de limpieza y desinfección de los uniformes en las bases establecidas al efecto.

La recogida de la ropa se realizará en los centros de trabajo y se entregará en los puntos de entrega que se detallarán siendo por provincia:

- Segovia y Soria: 1 punto de entrega.
- Burgos: 3 puntos de entrega
- En el resto de las provincias serán dos los puntos de entrega.

Artículo 63. Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Asimismo, se facilitará a los trabajadores afectados la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 64. Derecho a la desconexión digital.

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras del sector se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas, incluidos los cambios de servicios en los plazos de preaviso fijados en este convenio.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.
- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a las personas trabajadoras que presten servicios con dispositivos de localización en los términos previstos en este convenio colectivo.

Artículo 65. Derecho a la intimidad en el lugar de trabajo.

1. Las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empresarios habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video vigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

5. Con carácter previo, los empresarios habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 66. Prevención de riesgos laborales.

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

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

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

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en la normativa vigente.

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

Todos los trabajadores dispondrán de equipos de protección individuales (EPIs) que serán entregados por la empresa al comienzo de su actividad debiendo firmar el trabajador el correspondiente recibí.

Artículo 67. Vigilancia de la salud.

Las empresas estarán obligadas a facilitar a los trabajadores/as la vigilancia de la salud, con arreglo al Art. 22 de Vigilancia de la Salud de la Ley de PRL 31/1995, de 8 de noviembre, siendo ésta específica y aplicando los protocolos existentes según los puestos de trabajo.

La vigilancia de la salud será periódica, obligatoria para conductores y ayudantes de conductor, y se efectuarán cuantos exámenes médicos se consideren necesarios, en función de los riesgos de los diferentes puestos de trabajo.

El tiempo empleado para estas revisiones estará dentro del horario de trabajo, o en su defecto si es fuera de éste, la empresa deberá compensar al trabajador el tiempo utilizado.

Artículo 68. Vigilancia de la salud de las trabajadoras embarazadas.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los/las trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los/las demás trabajadores/as y otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutágenos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

A ese efecto, la evaluación de riesgos específica deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes factores.

Riesgo	Medida correctora	Semana suspensión
Trabajo a turnos	No podrá hacer trabajo a turnos	Desde el inicio
Trabajo nocturno	No podrá hacer trabajo nocturno (sin que sea posible descuento en concepto de nocturnidad)	Desde el inicio
Golpe en caso de accidente	No podrá hacer ningún trabajo que implique conducción agresiva	Desde el inicio
Vibraciones	Se procederá a medir las vibraciones máquinacuerpo entero	Se aplicará la determinación de semanas que establece la tabla de la SEGO 2019
Manipulación de pacientes	No se trata de manipulación de cargas y, en ausencia de método evaluativo, se suprime manipulación	Desde el inicio
Arrastre de camilla	Igual que la manipulación de cargas	Desde el inicio
Caída al mismo o diferente nivel	Las trabajadoras no podrán realizar intervenciones en escenarios con pendientes y suelos resbaladizos	Desde el inicio
Riesgo biológico	En función de evaluación específica	

3. No obstante lo recogido en el punto 1 anterior, cuando una trabajadora comunique su situación de embarazo, la empresa y la representación unitaria, de existir esta, deberán reunirse en el plazo máximo de 3 días naturales para resolver sobre su posible recolocación en un puesto de trabajo donde no exista riesgo para ella o el feto/embrión.

De llegarse a la conclusión de que no existe puesto de trabajo exento de riesgo donde sea posible la prestación de servicios, la trabajadora deberá solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo a la mutua correspondiente, poniendo la empresa a su disposición toda la documentación necesaria.

4. Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 69. Formación.

Toda persona trabajadora afectada por el presente convenio tendrá derecho a ser formada por la empresa en, al menos, 30 horas de formación al año, bien sea para la adquisición de nuevos conocimientos o para los reciclajes necesarios para el desempeño de sus funciones.

Los contenidos de la formación se ajustarán a la legislación vigente y los temas que consideren las entidades beneficiarias del servicio para el correcto desempeño de las funciones.

La formación tendrá una duración mínima de 30 horas, que serán consideradas a todos los efectos como tiempo de trabajo, sin perjuicio de su realización fuera del horario laboral.

La empresa deberá atender la formación de las personas trabajadoras, sobre todo en aquellas que, teniendo antigüedad anterior a junio de 2012, no han sido habilitados ni han podido participar, debido a la carencia de la antigüedad suficiente, en el proceso recogido en la ORDEN SAN/483/2014, de 5 de junio de 2014, y que por tanto a día de hoy se encuentran sin ningún tipo de reconocimiento.

Dichas personas trabajadoras deberán ser formados al menos, para la obtención del certificado de profesionalidad de transporte sanitario.

Para el resto de las personas trabajadoras, se realizarán formaciones para el mantenimiento de competencias.

Para la obtención del título de Graduado en ESO, de Formación Profesional, de grados universitarios, las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tendrán derecho:

- a) Permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- b) Disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de

aptitud, etcétera, 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, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

Las personas trabajadoras deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación, exámenes o reciclajes para tener derecho a tales beneficios.

La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria que en cada caso exija las entidades beneficiarias del servicio.

Respecto a las horas de teleformación la compensación de cada hora se realizará al 0,80% de la misma con independencia del tiempo de conexión.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 70. Acumulación de horas sindicales.

En las empresas del sector afectadas por este convenio se podrán acumular, por parte de cada uno de los sindicatos, las horas sindicales en uno o varios de sus representantes de los trabajadores o bien la creación de una bolsa por cada sindicato, de la que puedan hacer uso los delegados de personal o miembros de Comité de empresa de cada provincia.

En todos los casos en los que la acumulación de horas releve de prestar servicio en un cincuenta o más de la jornada mensual, dicha circunstancia deberá ser preavisada el mes anterior a su disfrute.

En el resto de los casos, el preaviso de utilización de horas sindicales se realizará con una antelación de 48 horas, salvo en casos excepcionales previa solicitud por escrito con el sello del sindicato.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 71. Clase de faltas.

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

Artículo 72. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores/as, 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 al trabajador/a a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Las que suponga 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 faltas graves o muy graves.

Artículo 73. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos 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 el trabajador 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 euros.
4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, 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 superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador o trabajadora, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.
6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos 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 falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.
11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.
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 enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.
15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.
17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.
18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y / o estupefacientes.
20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea aprobado por el empresario.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle 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 esta tenga lugar.
27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de 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 escrita.

Artículo 74. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.
5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes 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 varios trabajadores/as.
8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.
9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador/a 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 superiores, compañeros/as o subordinados/as, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
12. El abuso de autoridad.
13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.
14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos 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 el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.
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 trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, compañeros/as o terceros.
18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.
19. La apropiación del importe de los servicios prestados sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos.
20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.
21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros 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 75. Sanciones. Aplicación.

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

- a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- c) Faltas muy graves:

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

Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en otros trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, sí como, la repercusión social del mismo.
- c) La categoría profesional del trabajador/a.

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

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores/as, si hubiese.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que

dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores/as.

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

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores 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, el trabajador/a sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ningún trabajador/a podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

Disposición adicional primera. La comisión paritaria procederá a la adaptación necesaria de la clasificación profesional de este convenio colectivo para el personal de transporte de sangre y muestras biológicas (Hemodonación).

ACUERDO VOLUNTARIO**ADHESIÓN SISTEMA TRANSITORIO**

D./D.^a con DNI
como trabajador/a del Transporte Sanitario Urgente en la empresa
adscrito a la base de provincia de

MANIFIESTA

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo apartado del convenio colectivo vigente y dentro del plazo fijado por el mismo, comunica su deseo de adscribirse voluntariamente a la realización de guardias adicionales a las fijadas en el calendario laboral anual dentro de su jornada efectiva de trabajo.

El tiempo efectivo de trabajo prestado en dichas guardias tendrá la calificación legal prevista en el artículo 35 apartado 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y/o de horas suplementarias de las previstas en el convenio.

La retribución de las mismas será y producirá en los términos previstos en el texto convencional.

El periodo voluntario de adscripción del trabajador/a
se extenderá desde hasta el día

- 96 horas
- 120 horas (disponibilidad)

Este acuerdo podrá ser renovado, siempre que el trabajador/a así lo desee, por dos años más a contar desde la última fecha prevista en el párrafo anterior.

Lo que firma el trabajador, en prueba de conformidad, con su solicitud de adhesión voluntaria.

Conformidad de la empresa.

ACUERDO VOLUNTARIO**ADHESIÓN PLUS DE DEDICACIÓN**

D./D.^a con DNI
como trabajador/a del Transporte Sanitario Urgente en la empresa
adscrito a la base de provincia de

MANIFIESTA

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del V Convenio colectivo para las empresas y trabajadores de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma de Castilla y León vigente así como a lo establecido en el acta de la Comisión negociadora del Convenio de fecha 31 de enero de 2022 y, dentro del plazo fijado por el mismo, comunica su deseo de adscribirse voluntariamente al abono del Plus de dedicación al cumplir los requisitos establecidos para el mismo y haberse adherido al acuerdo transaccional incorporado al acta de la CP.

La retribución de este se producirá en los términos previstos en el texto convencional.

Lo que firma el trabajador, en prueba de conformidad, con su solicitud de adhesión voluntaria, a de de 2022

Fdo.

TABLAS SALARIALES A PARTIR DE LA FIRMA DEL CONVENIO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total
MÉDICO/A	1.980,95 €	198,09 €	2.179,04 €
DIRECTOR/A ÁREA	1.811,76 €	181,15 €	1.992,91 €
ENFERMERO/A	1.485,73 €	148,53 €	1.634,26 €
JEFE/A TRÁFICO	1.209,54 €	120,94 €	1.330,47 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.180,97 €	118,10 €	1.299,07 €
JEFE/A TALLER	1.156,71 €	115,66 €	1.272,37 €
JEFE/A EQUIPO	1.104,78 €	110,47 €	1.215,25 €
TES CONDUCTOR/A	1.092,97 €	146,10 €	1.239,07 €
MECÁNICO/A	1.080,04 €	108,01 €	1.188,05 €
CHAPISTA	1.038,11 €	103,82 €	1.141,93 €
PINTOR/A	1.038,11 €	103,82 €	1.141,93 €
TELEFONISTA	1.009,54 €	100,92 €	1.110,45 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.000,04 €	100,00 €	1.100,04 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	952,37 €	123,81 €	1.076,18 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	952,37 €	95,23 €	1.047,60 €
TES CAMILLERO/A	895,23 €	114,31 €	1.009,55 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	869,77 €	95,23 €	965,00 €

*** En los contratos formativos se abonará el 75% del salario categoría que corresponda en los contratos con fecha inicio 1 de abril de 2022 o posterior.

- *Plus Festivo*: 32,54 €.
- *Plus Dispositivo de Localización*: 39,64 € (abonándose además la nocturnidad de las horas en la que se esté activado).

TABLAS SALARIALES DESDE EL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total
MÉDICO/A	2.040,38 €	204,03 €	2.244,42 €
DIRECTOR/A ÁREA	1.866,11 €	186,59 €	2.052,70 €
ENFERMERO/A	1.530,30 €	152,99 €	1.683,29 €
JEFE/A TRÁFICO	1.245,82 €	124,57 €	1.370,39 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.216,40 €	121,64 €	1.338,04 €
JEFE/A TALLER	1.191,41 €	119,12 €	1.310,54 €
JEFE/A EQUIPO	1.137,92 €	113,79 €	1.251,71 €
TES CONDUCTOR/A	1.125,76 €	150,48 €	1.276,24 €
MECÁNICO/A	1.112,44 €	111,25 €	1.223,69 €
CHAPISTA	1.069,25 €	106,93 €	1.176,18 €
PINTOR/A	1.069,25 €	106,93 €	1.176,18 €
TELEFONISTA	1.039,82 €	103,95 €	1.143,77 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.030,04 €	103,00 €	1.133,04 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	980,94 €	127,52 €	1.108,46 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	980,94 €	98,09 €	1.079,03 €
TES CAMILLERO/A	922,09 €	117,74 €	1.039,83 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	895,86 €	98,09 €	993,95 €

*** En los contratos formativos se abonará el 75% del salario categoría que corresponda en los contratos con fecha inicio 1 de abril de 2022 o posterior.

- *Plus Festivo:* 32,87 €.
- *Plus Dispositivo de Localización:* 39,64 € (abonándose además la nocturnidad de las horas en la que se esté activado).
- *Plus Recuperación:* 400,00 €.
- *Plus Programado:* 350 € (se devengará anualmente, abonándose en doce meses).
- *Plus dedicación:* 1.500,00 € (se abonará en noviembre de 2022 siempre que se haya iniciado el nuevo concurso).

TABLAS SALARIALES A LOS 6 MESES DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total
MÉDICO/A	2.101,59 €	210,16 €	2.311,75 €
DIRECTOR/A ÁREA	1.922,09 €	192,19 €	2.114,28 €
ENFERMERO/A	1.576,21 €	157,58 €	1.733,79 €
JEFE/A TRÁFICO	1.283,20 €	128,30 €	1.411,50 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.252,89 €	125,29 €	1.378,19 €
JEFE/A TALLER	1.227,16 €	122,70 €	1.349,85 €
JEFE/A EQUIPO	1.172,06 €	117,20 €	1.289,26 €
TES CONDUCTOR/A	1.159,53 €	154,99 €	1.314,53 €
MECÁNICO/A	1.145,82 €	114,59 €	1.260,41 €
CHAPISTA	1.101,33 €	110,14 €	1.211,47 €
PINTOR/A	1.101,33 €	110,14 €	1.211,47 €
TELEFONISTA	1.071,02 €	107,07 €	1.178,08 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.060,94 €	106,09 €	1.167,03 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.010,37 €	131,35 €	1.141,71 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.010,37 €	101,03 €	1.111,40 €
TES CAMILLERO/A	949,75 €	121,27 €	1.071,03 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	922,74 €	101,03 €	1.023,77 €

*** En los contratos formativos se abonará el 75% del salario categoría que corresponda en los contratos con fecha inicio 1 de abril de 2022 o posterior.

- *Plus Festivo:* 33,19 €.
- *Plus Dispositivo de Localización:* 39,64 € (abonándose además la nocturnidad de las horas en la que se esté activado).
- *Plus Programado:* 360,50 € (se devengará anualmente, abonándose en doce meses).
- *Plus dedicación:* 1.500,00€ (se abonará en noviembre de 2023, siempre que se haya iniciado el nuevo concurso).

TABLAS SALARIALES AL AÑO Y 6 MESES DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total
MÉDICO/A	2.143,63 €	214,36 €	2.357,98 €
DIRECTOR/A ÁREA	1.960,54 €	196,03 €	2.156,57 €
ENFERMERO/A	1.607,74 €	160,73 €	1.768,46 €
JEFE/A TRÁFICO	1.308,86 €	130,87 €	1.439,73 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.277,95 €	127,80 €	1.405,75 €
JEFE/A TALLER	1.251,70 €	125,15 €	1.376,85 €
JEFE/A EQUIPO	1.195,50 €	119,55 €	1.315,05 €
TES CONDUCTOR/A	1.182,72 €	158,09 €	1.340,82 €
MECÁNICO/A	1.168,73 €	116,88 €	1.285,61 €
CHAPISTA	1.123,36 €	112,34 €	1.235,70 €
PINTOR/A	1.123,36 €	112,34 €	1.235,70 €
TELEFONISTA	1.092,44 €	109,21 €	1.201,64 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.082,16 €	108,21 €	1.190,37 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.030,58 €	133,97 €	1.164,55 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.030,58 €	103,05 €	1.133,63 €
TES CAMILLERO/A	968,75 €	123,70 €	1.092,45 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	941,19 €	103,05 €	1.044,24 €

*** En los contratos formativos se abonará el 75% del salario categoría que corresponda en los contratos con fecha inicio 1 de abril de 2022 o posterior.

- *Plus Festivo:* 33,53 €.
- *Plus Dispositivo de Localización:* 39,64 € (abonándose además la nocturnidad de las horas en la que se esté activado).
- *Plus Programado:* 367,71 € (se devengará anualmente, abonándose en doce meses).

TABLAS SALARIALES A LOS DOS AÑOS Y 6 MESES DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total
MÉDICO/A	2.197,22 €	219,72 €	2.416,93 €
DIRECTOR/A ÁREA	2.009,55 €	200,93 €	2.210,48 €
ENFERMERO/A	1.647,93 €	164,75 €	1.812,67 €
JEFE/A TRÁFICO	1.341,58 €	134,14 €	1.475,72 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.309,90 €	130,99 €	1.440,89 €
JEFE/A TALLER	1.282,99 €	128,28 €	1.411,27 €
JEFE/A EQUIPO	1.225,39 €	122,53 €	1.347,92 €
TES CONDUCTOR/A	1.212,29 €	162,05 €	1.374,34 €
MECÁNICO/A	1.197,95 €	119,80 €	1.317,75 €
CHAPISTA	1.151,44 €	115,15 €	1.266,59 €
PINTOR/A	1.151,44 €	115,15 €	1.266,59 €
TELEFONISTA	1.119,75 €	111,94 €	1.231,68 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.109,22 €	110,92 €	1.220,13 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.056,34 €	137,32 €	1.193,66 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.056,34 €	105,63 €	1.161,97 €
TES CAMILLERO/A	992,97 €	126,79 €	1.119,76 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	964,72 €	105,63 €	1.070,35 €

*** En los contratos formativos se abonará el 75% del salario categoría que corresponda en los contratos con fecha inicio 1 de abril de 2022 o posterior.

- *Plus Festivo*: 33,86 €.
- *Plus Dispositivo de Localización*: 39,64 € (abonándose además la nocturnidad de las horas en la que se esté activado).
- *Plus Programado*: 376,90 € (se devengará anualmente, abonándose en doce meses).

TABLAS SALARIALES A LOS TRES AÑOS Y 6 MESES DEL INICIO DEL CONCURSO

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total
MÉDICO/A	2.252,15 €	225,21 €	2.477,36 €
DIRECTOR/A ÁREA	2.059,79 €	205,95 €	2.265,74 €
ENFERMERO/A	1.689,13 €	168,86 €	1.857,99 €
JEFE/A TRÁFICO	1.375,12 €	137,49 €	1.512,62 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.342,65 €	134,27 €	1.476,92 €
JEFE/A TALLER	1.315,07 €	131,49 €	1.446,56 €
JEFE/A EQUIPO	1.256,02 €	125,60 €	1.381,62 €
TES CONDUCTOR/A	1.242,60 €	166,10 €	1.408,70 €
MECÁNICO/A	1.227,90 €	122,80 €	1.350,70 €
CHAPISTA	1.180,23 €	118,03 €	1.298,26 €
PINTOR/A	1.180,23 €	118,03 €	1.298,26 €
TELEFONISTA	1.147,74 €	114,74 €	1.262,48 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.136,95 €	113,69 €	1.250,64 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.082,75 €	140,75 €	1.223,50 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.082,75 €	108,27 €	1.191,02 €
TES CAMILLERO/A	1.017,79 €	129,96 €	1.147,75 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	988,84 €	108,27 €	1.097,11 €

*** En los contratos formativos se abonará el 75% del salario categoría que corresponda en los contratos con fecha inicio 1 de abril de 2022 o posterior.

- *Plus Festivo:* 34,20 €.
- *Plus Dispositivo de Localización:* 39,64 € (abonándose además la nocturnidad de las horas en la que se esté activado).
- *Plus Programado:* 386,32 € (se devengará anualmente, abonándose en doce meses).

**TABLAS SALARIALES A LOS CUATRO AÑOS Y 6 MESES DEL INICIO
DEL CONCURSO**

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total
MÉDICO/A	2.275,68 €	228,35 €	2.504,03 €
DIRECTOR/A ÁREA	2.083,32 €	209,09 €	2.292,41 €
ENFERMERO/A	1.712,66 €	172,00 €	1.884,66 €
JEFE/A TRÁFICO	1.398,65 €	140,63 €	1.539,29 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.366,18 €	137,41 €	1.503,59 €
JEFE/A TALLER	1.338,60 €	134,63 €	1.473,23 €
JEFE/A EQUIPO	1.279,55 €	128,74 €	1.408,29 €
TES CONDUCTOR/A	1.266,13 €	169,24 €	1.435,37 €
MECÁNICO/A	1.251,43 €	125,94 €	1.377,37 €
CHAPISTA	1.203,76 €	121,17 €	1.324,93 €
PINTOR/A	1.203,76 €	121,17 €	1.324,93 €
TELEFONISTA	1.171,27 €	117,88 €	1.289,15 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.160,48 €	116,83 €	1.277,31 €
TES AYUDANTE-CONDUCTOR/A CAMILLERO/A	1.106,28 €	143,89 €	1.250,17 €
AYUDANTE MECÁNICO/A	1.106,28 €	111,41 €	1.217,69 €
TES CAMILLERO/A	1.041,32 €	133,10 €	1.174,42 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.012,37 €	111,41 €	1.123,78 €

*** En los contratos formativos se abonará el 75% del salario categoría que corresponda en los contratos con fecha inicio 1 de abril de 2022 o posterior.

- *Plus Festivo:* 34,20 €.
- *Plus Dispositivo de Localización:* 39,64 € (abonándose además la nocturnidad de las horas en la que se esté activado).
- *Plus Programado:* 386,32 € (se devengará anualmente, abonándose en doce meses).