



Convenio Colectivo Transporte de Enfermos y Accidentados En Ambulancia (Transporte Sanitario) de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79001955012002	ACTUALIZACIÓN	2026/03/26
VIGENCIA	2023/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9633 SENTENCIA		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transporte-de-enfermos-y-accidentados-en-ambulancia-transporte-sanitario-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Transporte De Enfermos y Accidentados En Ambulancia (Transporte Sanitario). Última actualización a: 26-03-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2027. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en DOGC 9633 del tipo: SENTENCIA.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9118 - 8.3.2024)

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

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para a empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña, suscrito en fecha 2 de febrero 2024, en representación de la parte empresarial por los representantes de la Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), y por la parte social por los representantes de las organizaciones sindicales CCOO, UGT, USOC y SINDI.CAT, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015,



de 23 de octubre; el artículo 2.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 11 de febrero de 2024

Òscar Riu Garcia

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

QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA (TRANSPORTE SANITARIO) DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA.

Disposición preliminar

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

Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), calle Roger de Llúria, 44, 3^o-2^a, 08009 Barcelona; Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO, Vía Laietana, 16, 7^a, 08002 Barcelona; F.S.P. UGT Cataluña, Rambla del Raval, 29-35 3^a planta 08001 Barcelona; USOC Ambulancias, Travessera de Gràcia, 274-276, 08025 Barcelona; SINDI.CAT, Avd. Marqués de Montroig, 82, 08912 Badalona.

Capítulo 1 Disposiciones generales

Sección primera Ámbito



Artículo 1 Ámbito funcional

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

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

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

Artículo 2 Ámbito territorial

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

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

Artículo 3 Vigencia

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

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

Artículo 4 Denuncia del Convenio

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

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

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



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

Artículo 5 Prelación de normas

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

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

Artículo 6 Compensación y absorción

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

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

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

Artículo 7 Vinculación a la totalidad

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

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



Artículo 8 Garantía personal

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

Sección cuarta Subrogación

Artículo 9 Subrogación del contrato con la administración, y empresas privadas

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

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

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

La subrogación se producirá si las partes cumplen los requisitos formales establecidos en este artículo del Convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que realicen la actividad, respetando por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían



disfrutando con la empresa sustituida. En el término «empresa», se incluyen expresamente las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

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

1. personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad en el período mencionado de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de duración determinada para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, salvo para los casos en que proceda el contrato de interinidad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal o descanso por paternidad.
3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones que la normativa vigente en materia de jubilación determine.
6. Sin embargo, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.
7. En caso de fraccionamiento del lote el personal que esté adscrito directamente a un área geográfica concreta que cambie de lote será subrogado al lote al que quede adjudicado ese territorio.

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

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

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

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



menos antigüedad en la empresa saliente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Certificación en la que tendrán que constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso que haya sido facilitado voluntariamente por la persona



trabajadora, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y nivel profesional (según la clasificación de este Convenio).

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

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

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

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

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



Sección quinta Comisiones Paritarias

Artículo 10 Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Gestionar con los organismos oficiales competentes la posibilidad de otorgar a los sindicatos algún tipo de participación en los exámenes psicotécnicos a los que los conductores deben someterse periódicamente.

b) En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y cuando proceda, cuando lo soliciten las empresas, el CSS o el o los Delegados de Prevención:

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

-Elaborar propuestas de actuación para llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficits y problemas detectados, a ser posible con la colaboración del CSS o del Delegado de Prevención, en aquellas empresas que no cuenten con dicho órgano paritario y colegiado. La Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral deberá



velar por que sus funciones no se solapen o entren en competencia con las que le correspondan a los CSS y/o los Delegados/as de Prevención de las empresas y/o centros de trabajo, que en última instancia son autónomos según lo establecido por el RPRL.

- Elaborar planes de actuación y choque en las empresas de alta accidentalidad del sector.
- Impulsar a las empresas a la adhesión a programas de promoción del control del tabaquismo, alcoholismo y drogodependencia, mediante campañas de sensibilización y formación, así como programas de deshabituación, ofrecidos por las Administraciones Públicas competentes.
- Elaborar planes de formación específica por las personas trabajadoras.
- Elaborar y difundir criterios generales consensuados por la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y prevención de la salud reproductiva.
- Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de ambas partes.

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

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

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

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

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

Artículo 11 Cláusula de inaplicación económica

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del TRLET, aquellas empresas que por las razones establecidas en dicho artículo, no pudieran hacer frente a las condiciones pactadas en este Convenio colectivo en las materias que el artículo 82.3 señala, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que la referida aplicación cuestiona la viabilidad de la empresa.

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

En la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

- Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.
- En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, Informe de Auditoría Externa sobre la situación

económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

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

- Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe deben tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.
- Si la Comisión Paritaria requiere certificados registrales, informes de Censores Jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste lo sufragará la empresa peticionaria.
- Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que puedan asesorarla están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de estos procedimientos.

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

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

Capítulo 2 Retribuciones

Artículo 12 Salario base y complemento de formación

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

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

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



Artículo 13 Antigüedad

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

Artículo 14 Horas ordinarias

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

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

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

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

Artículo 15 Horas extraordinarias

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

Artículo 16 Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

Artículo 17 Dietas

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto sea considerado como



concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

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

Se consideran sólo los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13h a 16h) y cenas (20h a 23h). Una vez iniciada la comida, la persona trabajadora debe poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede retornar al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, de lo contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenase el desplazamiento al ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comer.

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

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

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

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

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

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

No se pagarán bebidas alcohólicas.

Estos valores serán los que constan en las tablas salariales.

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

Artículo 18 Complemento de asistencia y puntualidad

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



por una prima de asistencia y otra de cumplimiento de horario, según se detalla en los puntos siguientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19 Retribución específica del trabajo nocturno

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



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

Capítulo 3 Jornada laboral y vacaciones

Artículo 20 Apartado A) Jornada laboral básica del Convenio

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

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

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

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

En caso de que la persona trabajadora no formule la opción por el descanso, la empresa podrá considerar que opta por el cobro del complemento de mayor dedicación y formulará la propuesta de calendario a negociar con la jornada ampliada que sea organizativamente necesaria en atención al volumen de plantilla con qué cuenta.

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

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

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



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

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

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

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

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

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



Apartado B) Disposiciones comunes

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

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

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

20.6. Se considera:

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

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

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

Apartado C) Registro de jornada

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

El sistema, que facilitará la empresa, deberá permitir el registro en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un puesto físico en el centro de trabajo, hagan parte de su jornada fuera del centro de trabajo o el puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito y a las personas trabajadoras que trabajen



en el centro de trabajo al que estén adscritas; en supuestos de aplicación de las diferentes formas de flexibilidad del tiempo de trabajo, cuando se trate de personas trabajadoras con adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia allá donde esté implantado.

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

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

Artículo 21 Festividades y domingos

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

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

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

Retribución de las fiestas locales: percibirán con carácter extraordinario la cantidad que figura en las tablas salariales por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado).

No tendrán retribución alguna las fiestas recuperables.

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

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

Artículo 22 Vacaciones y retribución

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base, complemento de formación, más la antigüedad, más el complemento de asistencia y puntualidad si corresponde, conforme a



las reglas del artículo 18, y además, para compensar la falta de devengo de variables durante el período vacacional, se acuerda para todos los niveles salariales, una cantidad lineal denominada «Complemento de específica dedicación», por la cantidad fijada en el anexo «vacaciones y retribución», prorrateados por períodos de prestación inferiores al año. Ahora bien, si una persona trabajadora tuviera derecho a percibir un importe superior al citado, teniendo en cuenta la media anual de los variables percibidos en 6 o más meses del año natural anterior, tendrá derecho a percibir, además, la diferencia resultante entre la media calculada y la cantidad fija establecida en el anexo «vacaciones», siempre bajo la misma denominación.

Se acuerda expresamente que:

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

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 23 Asignación de servicios

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

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

Artículo 24 Cuadro de horarios y calendario laboral

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

El calendario laboral a que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores/as comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de las personas trabajadoras de cada una de las empresas.

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

Artículo 25 Movilidad funcional y geográfica

a.- Movilidad funcional

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

b.- Movilidad geográfica

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

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

Capítulo 4 Del personal

Artículo 26 Niveles funcionales y salariales

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

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

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

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

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

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

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

Técnico/a en transporte sanitario/Técnico/a de emergencias sanitarias – camillero: realizará los trabajos propios



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personal de limpieza: es aquel personal, mayor de dieciocho años, encargado de la limpieza general del centro



de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Capítulo 5 Contratación. Tipos de contratos de trabajo

Artículo 27 Contratos formativos

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

1. Contrato de formación en alternancia

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

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

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

No se puede establecer período de prueba en estos contratos.

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

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

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

La retribución será el primer año del sesenta y cinco por ciento y el segundo del setenta y cinco por ciento,



respecto de la fijada en Convenio al nivel retributivo correspondiente a las funciones ejercidas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin el complemento de formación, al no disponer de la titulación requerida. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

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

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

Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas que pretenden contratar han sido previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Esta información



deberá trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberador a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

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

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

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

El puesto de trabajo deberá permitir obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, asignando tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

3. Aspectos comunes a las diferentes modalidades de contratación formativa

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 28 Contrato a tiempo parcial

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

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

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

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

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

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

Artículo 29 Contratos de duración determinada

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



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

2. Contratos de duración determinada:

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 6 Derechos varios

Artículo 30 Permisos y licencias

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

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

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

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



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

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

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

i) Un día a los conductores por la renovación del permiso de conducir.

j) Dos días de libre disposición por la persona trabajadora. Cada día de libre disposición hace referencia a una jornada laboral ordinaria, es decir, ocho horas. Las personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad gozarán de este derecho en proporción al tiempo de servicios prestados.

k) Cualquier otro permiso contemplado en el artículo 37.3 del ET como permiso retribuido.

Artículo 31 Permisos no retribuidos

a) Para completar las 8 horas retribuidas de un día personal en las guardias de 12 o 24 horas y poder, de esta forma, ausentarse el día entero.

b) Para concurrir a exámenes por la obtención de algún título oficial durante el día de su celebración.

c) Por la boda o la defunción de personas próximas no incluidas en el artículo anterior, hasta un máximo total de 2 días al año por cualquiera de los supuestos.

Artículo 32 Seguro colectivo de accidentes

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



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

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

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

Artículo 33 Incapacidad temporal

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

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

Artículo 34 Cambio de turno

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

Artículo 35 Premio de fidelidad/vinculación

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

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

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

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



jubilación.

Artículo 36 Jubilación

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

b) Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria:

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

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

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

Capítulo 7

Artículo 37 Derechos sindicales

El último párrafo del art. 68 del ET autoriza a pactar en Convenio colectivo la acumulación de horas de los diferentes miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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

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



Artículo 38 Privación del carnet de conducir

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

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

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

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

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

Artículo 39 Multas y sanciones

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

Artículo 40 Uniformidad

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



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

Capítulo 8 Faltas y sanciones

Artículo 41 Régimen disciplinario

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

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

- 1.- Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado o el 15% de su jornada en el mismo cómputo mensual
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerada como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Atender al deber de socorro no será motivo de sanción, siempre que sea en las inmediaciones del centro o institución.
- 4.- El retraso injustificado, negligencia o la falta de cuidado en el cumplimiento del trabajo.
- 5.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los usuarios, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, el incorrecto o incompleto cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, y a menos que pueda ser considerada como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados. Salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 6.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual, salvo que por algún motivo legal sea necesario mantener oculto su lugar de residencia.
- 7.- La falta de higiene o aseo personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados.



8.- El uso incorrecto del uniforme, de las ropas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a la persona trabajadora a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados.

9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que esto se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si estas discusiones produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

11.- Las que supongan incumplimientos de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o de otras personas trabajadoras, o produzca daños graves en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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



- 6.- Las faltas de respeto o desconsideraciones tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que esto se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de esto comporte sanción o penalización para la empresa.
- 7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
- 8.- La falta de higiene o aseo personal cuando comporte reclamación o quejas de terceros, enfermos o sus familiares o compañeros, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, salvo que se cuente con la oportuna autorización.
- 10.- La demostrada disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- 11.- La demostrada simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
- 12.- El encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras.
- 13.- Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
- 14.- Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad, en especial lo que se refiere a diagnóstico y tratamientos.
- 15.- No advertir, inmediatamente a sus jefes o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada mediante la hoja de incidencias de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
- 16.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, con excepción de las tareas específicas sindicales debidamente comunicadas.
- 17.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
- 18.- El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material o documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio, o comporten penalización o sanción a la empresa por parte de terceros contratantes de los servicios.
- 19.- La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
- 20.- Fumar en los lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.
- 21.- La comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
- 22.- No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por el



empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas del mismo por escrito.

23.- La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24.- No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con que desarrolle su actividad.

25.- Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes establecidos de acuerdo con la evaluación de riesgos.

26.- Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o los puestos de trabajo en que ésta tenga lugar.

27.- La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección i de prevención o, si procede al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o de otras personas trabajadoras, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28.- Contribuir al incumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a fin de proteger la seguridad i la salud de la persona trabajadora en el trabajo.

29.- La falta de cooperación con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras i no comporten riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

30.- La reincidencia en la misma falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita de la empresa.

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

32.- Cualquier otro tipo de infracción grave que afecten obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como muy graves.

c). Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2.- Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos en el período de un mes sin causa o motivo que lo justifique.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, en los vehículos o en otros elementos o



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

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

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

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

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

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

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

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

11.- El abuso de autoridad.

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

13.- La desobediencia continuada o persistente.

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

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



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

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

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

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

20.- La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los enfermos transportados.

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

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

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

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

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

d) Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

Amonestación por escrito.



B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

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

Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.
- c) El nivel profesional de la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Disposición adicional de garantía.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Dispositivo de localización

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

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

1. Sólo será de aplicación a las personas trabajadoras que, por razones del servicio, deban permanecer



disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

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

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que ese dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que una persona trabajadora podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada persona trabajadora, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento que la persona trabajadora vuelva a su base.

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

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

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que la persona trabajadora registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempo de activación y vuelta a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, la persona trabajadora guardará una copia debidamente sellada por la empresa.»

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Vigencia especial de las modificaciones que se realizan con el acuerdo parcial alcanzado a 30 de



mayo de 2022.

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

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

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

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

3º.- Los cambios en los contratos formativos y su retribución, permanecerán vigentes desde el 1 de junio de 2022, y se podrán formalizar, aunque se demore la publicación en el DOGC de los acuerdos alcanzados.

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

El complemento de formación previsto en el convenio no lo cobrarán más que los que tengan o bien TTS o TES o estén habilitados; o sean beneficiarios del Real decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las



características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, en la disposición transitoria segunda. «Sin embargo se establece un proceso de adaptación del personal a los nuevos requisitos de formación:

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

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

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

Esta Comisión sólo podrá adoptar sus acuerdos por consenso unánime.



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

El objeto de esta Comisión de trabajo será:

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

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

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

El citado mecanismo de acumulación funcionará de la siguiente manera:

- 1º.- Cada miembro de comité o delegado que desee ceder parte de su crédito horario lo comunicara por escrito a su empresa y a la Comisión de Seguimiento, indicando a cómo de los sindicatos firmantes efectúa la cesión.
- 2º.- Las cesiones se podrán realizar anualmente por adelantado para el caso de las horas correspondientes al mes de vacaciones, o mensualmente en cualquier momento antes de finalizar el mes corriente, una vez el delegado constata que puede y desea efectuar la cesión.
- 3º.- Las empresas, una vez comunicada por sus delegados la cesión sectorial, procederá a ingresar en la cuenta corriente creada al efecto la cantidad correspondiente al número de horas cedidas. Como las horas son cedidas por delegados que tienen niveles salariales distintos, las horas se calcularán al precio de la hora del delegado cedente, según convenio.
- 4º.- Las cantidades recaudadas por este procedimiento, servirán para resarcir a las empresas a las que pertenecen los miembros de esta comisión, en los excesos de crédito horario propio utilizados y por el coste de liberación restante.
De no disponer de saldo suficiente de horas cedidas para llegar al coste de su liberación, no podrán ser totalmente liberados de su trabajo.
- 5º.- Siempre que se acuerde en el seno de la comisión que el saldo tiene margen suficiente para mantener el sistema, el presupuesto excedente podrá ser destinado a los planes funcionales y de trabajo aprobados por la propia Comisión.
- 6º.- Esta cláusula extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, siendo necesario el acuerdo expreso para la prórroga de su contenido.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

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

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

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

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

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

Las partes firmantes interpretan conjuntamente:

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

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

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

4º. Se respetará como condición más beneficiosa el nivel de aquellos que por motivos variados hayan asumido la de ayudante con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, aunque no reúnan la condición de estar



en posesión de carnet suficiente, pero en caso de que llegaran a disponer del referido carnet suficiente, pero en caso de que llegaran a disponer del referido carnet tendrán que cumplir plenamente con sus obligaciones como ayudantes. También debe respetarse a quien sufra algún tipo de enfermedad, debidamente acreditada, que le inhabilite para el desarrollo de las tareas de conducción.

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

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

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

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

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

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

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

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



ANEXO.- Tablas salariales

Efecto 1 de enero de 2023 (valores en EUR)

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

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



ANEXO.- Tabla de antigüedad y nocturnidad

Efecto 1 de enero de 2023

(Valores en EUR)

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

Efecto 1 de enero de 2023



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

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9141 - 12.4.2024)



RESOLUCIÓN EMT/1124/2024, de 4 de abril, por la que se disponen la inscripción y la publicación del acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79001955012002).

Visto el texto del acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código de convenio nº 79001955012002) , suscrita en fecha 15 de marzo de 2024, relativa al ajuste de las tablas salariales del año 2023, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

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

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de abril de 2024.

Òscar Riu Garcia.

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

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Barcelona, 15 de marzo de 2024.

Se reúnen las personas relacionadas a continuación, en los locales de ACEA, en representación de las entidades con derecho de representación según convenio:

CCOO: Delegados, Enric Vela, Manuel Campaña; Asesor Jordi Venanci.

UGT: Delegados, Javier Porta, Àlex Forcadell; Asesor Carlos López.

USOC: Delegado, Walter Alvarez; Asesor Alex Cadet.

SINDI: Delegado, Raúl Pérez; Asesor Aitor Soriano.

ACEA: M. Angel Martínez, Dídac Martinez, India Luca de Tena, Paula Puig, Nuria Pino.

De conformidad con el artículo 10 del convenio se designa como secretario de esta Comisión Paritaria, para esta reunión, a Dídac Martinez.



Nos reunimos en aplicación del artículo 10.f y la Disposición Transitoria cuarta del Convenio colectivo para estudiar el ajuste de las tablas salariales en función de la dotación económica adicional de tarifa efectuada por CatSalut y SEM del 0,64%, con efectos 1 de enero de 2023, motivo por el cual es necesario adecuar las tablas salariales según los criterios acordados para ajustar los salarios al aumento de tarifa.

Se acuerda las tablas salariales adjuntas que las empresas tendrán que aplicar en la nómina de marzo, sin perjuicio de que los atrasos del año 2023, hasta el mes de febrero 2024, se tendrán que abonar al mes siguiente de la publicación de las tablas en el DOGC, sin perjuicio de que los salarios desde enero de 2024 quedan pendientes de los compromisos asumidos por CatSalut y SEM para poder aumentar las retribuciones actuales.

Se designa a Dídac Martínez, director de ACEA, para efectuar la publicación de esta acta.

Anexo I

Tablas salariales

Efecto 1 de enero 2023 (valores en euros)

Categorías	Salario base	Compl. Formación
Director/a	2.227,82€	386,79€
Director/a de Área	2.090,43€	362,54€
Médico	2.213,91€	384,33€
DUI/ATS	1.852,60€	320,57€
Jefe de Tráfico	1.651,11€	285,01€
Jefe de Equipo	1.574,69€	271,53€
TTS/TES Conductor/a	1.590,51€	274,31€
TTS/TES Ayudante/a camillero	1.482,48€	255,25€
TTS/TES Camillero	1.438,28€	247,44€
Jefe de Taller	1.612,58€	278,21€
Mecánico/a	1.556,65€	268,34€
Chapista	1.526,05€	262,94€
Pintor/a	1.526,05€	262,94€



Ayudante Mecánico/a	1.463,52€	251,91€
Especialista administrativo/a	1.630,31€	281,34€
Oficial administrativo/a	1.410,04€	242,47€
Auxiliar administrativo/a	1.239,71€	212,41€
Telefonista/Recepcionista	1.265,79€	217,01€
Personal de limpieza	963,90€	170,10€

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

Anexo 2

Tabla de antigüedad y nocturnidad para 2023

Efecto 1 de enero de 2023 (valores en euros)

Categoría	Antigüedad							Nocturnidad
	Trienios							
	1	2	3	4	5	6	7	Precio/hora
Director/a	49,28€	98,56€	147,85€	197,13€	246,42€	295,70€	344,99€	0,90€
Director/a de Área	44,65€	89,29€	133,93€	178,57€	223,22€	267,86€	312,51€	0,89€
Médico	48,82€	97,63€	146,45€	195,25€	244,07€	292,88€	341,70 €	0,89€
DUI/A.T.S	36,61€	73,22€	109,83€	146,45€	183,04€	219,66€	256,27€	0,82€
Jefe de Tráfico	29,81€	59,61€	89,40€	119,22€	149,02€	178,83€	208,64€	0,87€
Jefe de Equipo	27,23€	54,44€	81,67€	108,90€	136,12€	163,34€	190,57€	0,80€
TTS Conductor/a	26,94€	53,87€	80,81€	107,72€	134,65€	161,59€	188,52€	0,81€
TTS Ayudante/a camillero	23,46€	46,94€	70,40€	93,88€	117,34€	140,80€	164,27€	0,70€
TTS Camillero	22,06€	44,12€	66,18€	88,23€	110,30€	132,35€	154,42€	0,66€
Jefe de Taller	28,49€	57,01€	85,51€	114,01€	142,52€	171,02€	199,52€	0,83€
Mecánico/a	26,61€	53,24€	79,84€	106,45€	133,06€	159,69€	186,29€	0,77€
Chapista	25,58€	51,15€	76,74€	102,32€	127,89€	153,47€	179,07€	0,74€
Pintor/a	25,58€	51,15€	76,74€	102,32€	127,89€	153,47€	179,07€	0,74€
Ayudante Mecánico/a	23,46€	46,94€	70,40€	93,88€	117,34€	140,80€	164,27€	0,69€



Especialista administrativo/a	29,10€	58,19€	87,31€	116,40 €	145,50€	174,61€	203,71€	0,86€
Oficial administrativo/a	27,98€	55,96€	83,94€	111,93€	139,90€	167,89€	195,88€	0,78€
Auxiliar administrativo/a	24,65€	49,28€	73,93€	98,56€	123,22€	147,85€	172,50€	0,72€
Telefonista/Recepcionista	24,88€	49,74€	74,63€	99,51€	124,39€	149,25€	174,13€	0,72€
Personal de limpieza	16,87€	33,76€	50,62€	67,50€	84,38€	101,26€	118,12 €	0,65€

Anexo 3

Efecto 1 de enero de 2023

Concepto	Valores en €
Artículo 17 Dietas	
Comida	12,22€
Cena	12,22€
Pernoctar y desayunar	18,34€
Suma de los tres conceptos	42,79€
Artículo 18 Compl. de asistencia y puntualidad	
Asistencia	61,96€
Puntualidad	61,96€
Artículo 21 Festivos y domingos	
Plus domingo	0,59€
Plus festivos locales	2,45€
Plus festivos no locales	3,05€
Plus festivos especiales	6,12€
Artículo 35 Premio de fidelidad/vinculación	
Con 10 años de antigüedad en la empresa	6,85€
Con 15 años de antigüedad en la empresa	21,81€
Con 20 años de antigüedad en la empresa	25,55€



Con 25 años de antigüedad en la empresa	29,91€
Artículo 22 Complemento de vacaciones	
Vacaciones y retribución	210,79€
Disp. Transitoria primera	
Dispositivo de localización	32,28€

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9201 - 10.7.2024)

RESOLUCIÓN EMT/2445/2024, de 19 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79001955012002).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código de convenio nº 79001955012002), suscrita en fecha 14 de junio de 2024, relativa a las tablas salariales del año 2024, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya.

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Paritaria.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 19 de junio de 2024.

Òscar Riu Garcia.

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

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONVENIO.



Barcelona, 14 de junio de 2024.

Se reúnen las personas relacionadas a continuación, en los locales de ACEA, en representación de las entidades con derecho de representación según Convenio:

CCOO: Delegados: Enric Vela, Manuel Campaña; Asesor: Jordi Venanci.

UGT: Delegados: Carlos López; Josep Sabata.

USOC: Delegado: Walter Alvarez; Asesor: Eduard Chico.

SINDI: Delegado: Aitor Soriano; Asesor: Raúl Pérez.

ACEA: M. Angel Martínez, Dídac Martínez, Nuria Pino, Estíbaliz Vicente, Marta Elsel.

De conformidad con el artículo 10 del Convenio se designa como secretario de esta Comisión Paritaria, para esta reunión, a Dídac Martínez.

Nos reunimos en aplicación del artículo 10.f) y la Disposición transitoria cuarta del Convenio colectivo para estudiar el ajuste de las tablas salariales en función de la dotación económica adicional de tarifa hecha por CatSalut y SEM del 2%, con efectos 1 de enero de 2024, motivo por el cual hay que adecuar las tablas salariales según los criterios acordados para ajustar los salarios al aumento de tarifa.

Se acuerda aprobar las tablas salariales adjuntas, que las empresas tendrán que aplicar a la nómina del mes corriente, siempre y cuando se haya hecho la publicación de las tablas antes del día 16 en el DOGC, y se hayan aprobado al próximo Comité de CatSalut los compromisos económicos anunciados.

En cuanto a los atrasos del año 2024 se tendrán que abonar cuando las empresas puedan facturar estos importes.

Se designa a Dídac Martínez, director d'ACEA, para efectuar la publicación de esta Acta.



Anexo 1

Convenio colectivo de transporte sanitario

Tablas salariales

Efecto 1 de enero de 2024 (valores en EUR)

Categorías	Salario base	Complemento formación
Director/a	2.272,37€	394,53€
Director/a de área	2.132,24€	369,79€
Médico/a	2.258,19€	392,02€
DUI/ATS	1.889,65€	326,98€
Jefe/a de tráfico	1.684,13€	290,71€
Jefe/a de equipo	1.606,19€	276,96€
TTS/TES conductor/a	1.622,32€	279,80€
TTS/TES ayudante camillero	1.512,13€	260,36€
TTS/TES camillero	1.467,04€	252,39€
Jefe de taller	1.644,84€	283,77€



Mecánico/a	1.587,78€	273,70€
Chapista	1.556,58€	268,20€
Pintor/a	1.556,58€	268,20€
Ayudante mecánico/a	1.492,79€	256,95€
Especialista administrativo/a	1.662,91€	286,97€
Oficial administrativo/a	1.438,24€	247,32€
Auxiliar administrativo/a	1.264,51€	216,66€
Telefonista/recepcionista	1.291,11€	221,35€
Personal de limpieza	983,18€	173,50€

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

Anexo 2

Tabla de antigüedad y nocturnidad

Efecto 1 de enero de 2024 (valores en EUR)

	Antigüedad							Nocturnidad
	Trienios							
Categoría	1	2	3	4	5	6	7	Precio/hora
Director/a	50,27€	100,54€	150,80€	201,07€	251,35€	301,62€	351,89€	0,92€
Director/a de área	45,54€	91,08€	136,61€	182,14€	227,69€	273,22€	318,76€	0,91€
Médico/a	49,80€	99,58€	149,38€	199,15€	248,95€	298,73€	348,53€	0,91€
DUI/A.T.S.	37,34€	74,69€	112,03€	149,38€	186,71€	224,06€	261,39€	0,84€
Jefe/a de tráfico	30,41€	60,81€	91,19€	121,60€	152,00€	182,41€	212,82€	0,88€
Jefe/a de equipo	27,78€	55,53€	83,31€	111,07€	138,84€	166,61€	194,38€	0,82€
TTS conductor/a	27,48€	54,95€	82,42€	109,88€	137,35€	164,82€	192,29€	0,83€
TTS ayudante camillero	23,93€	47,88€	71,80€	95,75€	119,68€	143,62€	167,56€	0,71€
TTS Camillero	22,50€	45,00€	67,51€	90,00€	112,51€	135,00€	157,50€	0,68€



Jefe/a de taller	29,06€	58,15€	87,22€	116,29€	145,37€	174,44€	203,51€	0,85€
Mecánico/a	27,15€	54,30€	81,44€	108,58€	135,73€	162,88€	190,02€	0,78€
Chapista	26,09€	52,18€	78,27€	104,36€	130,45€	156,54€	182,65€	0,76€
Pintor/a	26,09€	52,18€	78,27€	104,36€	130,45€	156,54€	182,65€	0,76€
Ayudante mecánico/a	23,93€	47,88€	71,80€	95,75€	119,68€	143,62€	167,56€	0,70€
Especialista administrativo/a	29,68€	59,36€	89,05€	118,73€	148,41€	178,10€	207,78€	0,87€
Oficial administrativo/a	28,54€	57,08€	85,62€	114,17€	142,70€	171,25€	199,80€	0,79€
Auxiliar administrativo/a	25,15€	50,27€	75,41€	100,54€	125,68€	150,80€	175,95€	0,74€
Telefonista/recepcionista	25,38€	50,74€	76,13€	101,50€	126,88€	152,24€	177,62€	0,74€
Personal de limpieza	17,20€	34,43€	51,64€	68,85€	86,07€	103,28€	120,49€	0,67€

Anexo 3

Efecto 1 de enero de 2024

Concepto	Valores en €
Artículo 17 dietas	
Comida	12,47€
Cena	12,47€
Pernoctar y desayunar	18,71€
Suma de los tres conceptos	43,65€
Artículo 18 complemento de asistencia y puntualidad	
Asistencia	63,20€
Puntualidad	63,20€
Artículo 21 festivos y domingos	
Plus domingo	0,61€
Pluses festivos locales	2,49€
Pluses festivos no locales	3,11€



Pluses festivos especiales	6,24€
Artículo 35 Premio de fidelidad/vinculación	
Con 10 años de antigüedad en la empresa	6,99€
Con 15 años de antigüedad en la empresa	22,24€
Con 20 años de antigüedad en la empresa	26,06€
Con 25 años de antigüedad en la empresa	30,51€
Artículo 22 complemento de vacaciones	
Vacaciones y retribución	215,01€
Disposición transitoria primera	
Dispositivo de localización	32,92€

ACTA (DOGC Núm. 9392 - 14.4.2025)

Resolución EMT/1262/2025, de 24 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79001955012002).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo para empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (Código de convenio nº 79001955012002), suscrita en fecha 14 de marzo de 2025, relativa a una cuestión planteada sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de Trabajo y planes de Igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los



trámites pertinentes.

Barcelona, 24 de marzo de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONVENIO – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES BARCELONA, 14 DE MARZO DE 2025.

Se reúnen las personas relacionadas a continuación, en los locales de ACEA, en representación de las entidades con derecho de representación según Convenio:

CCOO: delegados, Enric Vela, Manuel Campaña, Federico Asensio, Iván Cristino (telemático); Asesor Jordi Venanci.

UGT: delegados, Javier Porta, Josep Sabata; Asesor Francesc Cot.

USOC: delegado, Walter Álvarez.

SINDI: delegado, Aitor Soriano (telemático); Asesor Raúl Pérez.

ACEA: M. Ángel Martínez, Dídac Martínez, Ana Martínez, Nuria Pino, Estibaliz Vicente (telemática).

De conformidad con el artículo 10 del Convenio se designa como secretario de esta Comisión Paritaria, para esta reunión, a Dídac Martínez.

Nos reunimos en la sede de ACEA a las 10:00 h para tratar la cuestión planteada a la Comisión Paritaria por CCOO relativa a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, según documento adjunto que queda incorporado al acta.

Después de un intenso debate entre las partes se valora la conveniencia de constituir una Comisión específica de prevención de agresiones con el encargo especial de iniciar gestiones con SEM y otras autoridades para encontrar soluciones que eviten posibles agresiones al personal de las ambulancias, malentendidos con el CECOS (Centro de Coordinación del SEM) y situaciones a las órdenes dadas por parte del CECOS como las que denuncia CCOO.

Se acuerda que la composición de esta Comisión será de 2 miembros de CCOO, 2 de la UGT, 1 de USOC y uno de SINDI.

Por parte de ACEA, a fin y efecto de que no sea demasiado numerosa, se limitará a 4 los miembros manteniendo la paridad a las decisiones entre parte social y ACEA, no obstante, el número de asistentes.

Se autoriza a Dídac Martínez en la publicación del acta.

La reunión concluye con ACUERDO 13:00 h.

SENTENCIA (DOGC Núm. 9633 – 26.3.2026)

Resolución EMT/817/2026, de 23 de febrero, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña relativa al Convenio de trabajo para empresas y trabajadores/as de



enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) (código núm. 79001955012002)

Vista la sentencia núm. 4446/2024, de fecha 29 de julio de 2024, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña -Procedimiento núm. 22/2024-B-, sobre impugnación de convenios colectivos, que estima parcialmente la demanda interpuesta por el Sindicato Independiente de Trabajadores y Ambulancias de Cataluña y la Agrupación Sindical de Ambulancias de Cataluña, declarando la ilegalidad y la nulidad del apartado 5º del artículo 18 del Convenio de trabajo para empresas y trabajadores/se de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) -Código núm. 79001955012002-,

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero

En fecha 11 de febrero de 2024 se procedió a la inscripción al Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral (REGCON), del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/se de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) -Código de convenio núm. 79001955012002-, que fue publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya en fecha 8 de marzo de 2024.

Segundo

En fecha 11 de febrero de 2026 ha tenido entrada a través del REGCON la sentencia núm. 23/2026 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 14 de enero de 2026, en la cual se confirma y se declara firme la mencionada sentencia núm. 4446/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 29 de julio, en actuaciones núm. 22/2024, y decretar en consecuencia -la nulidad del artículo 18 del Convenio colectivo de trabajo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña, en el apartado 5 cuando señala: «En el caso de bajas por enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días, en ningún caso se percibirá el importe del complemento que corresponda en mes natural de lo que se trate si, en este periodo, se ha estado de baja durante más de tres días»-.

Fundamentos de Derecho

Primero y único

De conformidad con lo que establece el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y este haya sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquel se haya insertado.

En consecuencia,

Esta Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Resuelve:

Primero



Ordenar la inscripción de la mencionada sentencia núm. 4446/2024, de fecha 29 de julio de 2024, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña -Procedimiento núm. 22/2024B-, relativa al Convenio de trabajo para empresas y trabajadores/se de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) -Código de convenio núm. 79001955012002- publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya en fecha 8 de marzo de 2024, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiendo de esta Dirección General.

Segundo

Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, 23 de febrero de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

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

Anexo

Sentencia Núm. 4446/2024

Magistrados/Magistradas:

Ilma. Sra. Amparo Illan Teba (Magistrada Ponente)

Ilmo. Sr. Francisco Leal Peralvo

Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

Barcelona, 29 de julio de 2024

Antecedentes de Hecho

Primero.- En fecha 23-5-2024 tuvo entrada en esta Sala demanda sobre impugnación de Convenio colectivo presentada por el Sindicat Independent de Treballadors i Ambulàncies de Catalunya y la Agrupació Sindical d'Ambulàncies de Catalunya, frente a la Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies, y los Sindicatos Unió General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC) y Sindi.Cat, y el Ministerio Fiscal, en la que, después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma; y en concreto, y referido al Convenio Colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, los siguientes:

«1) Declaración de ilicitud del artículo 18 del Convenio colectivo en los siguientes sentidos:

1 A.- La aplicación del principio de proporcionalidad en la reducción salarial previsto con carácter general en el artículo 37.7 para los trabajadores que presten servicio en una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, a causa de la reducción de jornada por guarda legal.

1 B.- La aplicación del principio de proporcionalidad en la reducción salarial previsto en el artículo 12 d) del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores que presten servicios en una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable a causa de la contratación a tiempo parcial.

1 C.- La exclusión del derecho a percibir el complemento de asistencia y puntualidad a los trabajadores que han estado en situación de incapacidad temporal (baja por enfermedad) a partir del tercer día, inclusive.

2) En consecuencia, se condene a las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de trabajo para las empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya a abonar íntegramente los conceptos salariales denominados «Asistencia» y «Puntualidad», en los casos de trabajadores con reducción de jornada por conciliación, a tiempo parcial, o que hayan estado más de tres días en situación de incapacidad temporal.

El ámbito temporal de la condena a abonar lo es desde el 1-1-2022 en el caso de trabajadores que han prestado servicios en jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo (supuesto A), y desde el 1-1-2023 en el caso de trabajadores que han prestado servicios a tiempo parcial o han estado en situación de incapacidad temporal a partir del tercer día (supuestos B y C).

3) Ordenar la publicación de la Sentencia en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.»

Segundo.- Por diligencia de ordenación de 27-5-2024 se acordó la formación de los autos, con la designación de Magistrada Ponente y la composición de la Sala, requiriendo a las personas físicas que encabezaban la demanda, para que, en el plazo de cuatro días, acreditaran la condición de Presidente de los respectivos Sindicatos demandantes, que manifestaban ostentar; requerimiento que fue cumplimentado en el plazo conferido.

Tercero.- Mediante Decreto de 10-6-2024 se admitió a trámite la demanda, señalando para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso juicio, el día 16-7-2024 a las 9:30 horas, citando en legal forma a las partes.

Cuarto.- Llegado el día y hora señalados, se celebró el acto de juicio con la asistencia de la parte actora, del Ministerio Fiscal, y de los demandados, excepto el Sindi-Cat, que no compareció pese a haber sido citado en legal forma. En fase de alegaciones, los demandantes se afirmaron y ratificaron en su demanda, aclarando el Suplico de la demanda en el sentido de desistir de la petición de condena al pago de cantidad, precisando que el objeto del pleito se circunscribía a la pretensión declarativa de ilicitud del artículo 18 del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, en los extremos señalados en el escrito de demanda, y realizando las alegaciones que estimaron oportunas. En contestación de la demanda, la demandada Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies se opuso a la misma en los términos que constan en el soporte de la grabación; los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras se adhirieron a la demanda, el Sindicato Unió Sindical Obrera de Catalunya manifestó que se dictara sentencia ajustada a derecho, y el Ministerio Fiscal reservó su informe para la fase de conclusiones. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes. En conclusiones, las partes solicitaron que se dictase sentencia de acuerdo con sus pretensiones, y el Ministerio Fiscal informó en el sentido de que únicamente habría de prosperar la demanda en la pretensión de declaración de ilegalidad del artículo 18 del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, en su apartado 5, en el que se excluye el pago del complemento de asistencia y puntualidad en los supuestos de bajas por enfermedad común que se prolonguen más de tres días, por suponer discriminación por razón de enfermedad, y ser contrario a la



Ley 15/2022; pero no respecto a los otros dos supuestos de ilegalidad o ilicitud planteados referidos a la aplicación de la proporcionalidad en el pago de dichos complementos en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o jornada parcial, ya que el artículo 18 del Convenio no establece un pago proporcional a la jornada realizada, por lo que, en el caso de que las empresas aplicaran la proporcionalidad, estaríamos ante una práctica empresarial irregular, pero no ante la ilicitud del precepto.

Quinto.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

Hechos Probados

1.- Por resolución EMO/272/2014, de 12 de febrero, se dispuso la inscripción y publicación del IV Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya (Código de Convenio núm. 79001955012002), siendo publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 18-2-2014. En vigor desde el 1-2-2012. (Documento núm. 9 de la parte actora-Folios 199 a 214 de las actuaciones).

2.- En fecha 15-12-2023 la Comisión Negociadora, formada por la parte empresarial, la Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies (ACEA), y por la parte social, los Sindicatos CCOO, UGT, USOC y SINDI.Cat, acordaron un nuevo texto del V Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya. (Documento núm. 11-Folios 234 a 260 de las actuaciones).

3.- Por resolución EMT/640/2024, de 11 de febrero, se dispuso la inscripción y publicación del citado texto del V Convenio colectivo en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, siendo publicado el 8-3-2024 (Código de Convenio núm. 79001955012002). Con vigencia desde el 1-1-2024 hasta el 31-1-2027, salvo las excepciones en el mismo contempladas. (Documento 10-Folios 215 a 233 de las actuaciones).

4.- El ámbito funcional y territorial del citado Convenio colectivo, regulado en sus artículos 1 y 2, se refiere a todas las personas trabajadores y empresas, dedicadas al transporte sanitario situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Catalunya; con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

5.- El artículo 18 del citado V Convenio, regula el denominado «Complement d'assistència i puntualitat», (con idéntica redacción que el mismo precepto del IV Convenio, con la única diferencia de que en este IV Convenio se establecía como importe del complemento correspondiente a un mes de trabajo la cantidad de 110 euros), en los siguientes términos:

«1.- Aquest complement s'estableix per tal d'incentivar l'assistència i el compliment de l'horari sense perjudici de la penalització de les faltes que aquests conceptes puguin comportar amb forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix al regim disciplinari que preveu el present Conveni, i estarà format per una prima d'assistència i una altra de compliment d'horari, segons es detalla en els punts següents.

2.- El complement s'abonarà amb caràcter mensual per dotze pagues, cadascuna de les quals es correspondrà a l'assistència i compliment d'horari del mes precedent comptat del 15 al 15, perquè doni temps a comunicar les incidències i a modificar la nòmina si fos necessari.



L'empresa està facultada per establir els mecanismes de control d'assistència i de compliment horari que consideri adients. Els períodes de treball coincidents amb vacances es percebran en proporció al temps treballat, sense que la part corresponent a vacances pugui ser objecte de penalització, tret de que el nombre d'absències o retards durant l'any precedent hagi comportat aplicació de penalitzacions en el complement en més de tres mesos.

3.- L'import de la paga corresponent a un mes complert de treball és el que consta a l'annex del Conveni «Complement d'assistència i puntualitat».

4.- Per tenir dret a la percepció d'aquest complement s'haurà de treballar, com a mínim, tres mesos per cada any natural, de forma alterna o continuada.

5.- Prima d'assistència: per tenir dret a la percepció de la prima d'assistència, que és el 50% d'aquest complement, la persona treballadora no podrà haver faltat al treball cap dia del mes en què hauria d'haver desenvolupat la seva feina. No es consideren falta al treball el gaudiment dels permisos o llicències de l'article 30 del conveni, ni les situacions de baixa per accident laboral o malaltia professional o risc durant l'embaràs, ni els permisos per maternitat o paternitat, ni les baixes per malalties comuns fins el tercer dia inclòs. En el cas de baixes per malaltia comú que es perllonguin durant més de tres dies, en cap cas es percebrà l'import del complement que correspongui al mes natural del que es tracti si, en aquest període, s'ha estat de baixa durant més de tres dies.

6.- Prima de compliment horari: per tenir dret a la percepció de la prima de compliment d'horari que és l'altre 50% d'aquest complement, la persona treballadora no podrà haver arribat tard ni sortir abans d'hora, cap dia del mes en que hagués d'haver desenvolupat la seva feina. No es computaran els retards documentalment justificats en transports públics.

Existirà un marge de tolerància de cinc minuts, sense que això comporti que havent arribat a la feina es pugui ajornar l'entrada. Es perdrà la totalitat de la prima mensual de compliment de horari quan s'ultrapassi, per una vegada i per qualsevol motiu, aquesta tolerància. Es perdrà, també, la totalitat de la prima mensual de compliment d'horari sempre que es perdi la prima d'assistència d'aquell mes.

7.- En cas de vaga legal únicament es descomptarà la part de la prima proporcionalment al dia o dies en que s'exerceixi aquest dret.»

6.- En el Anexo del V Convenio colectivo, se contienen las Tablas Salariales con efectos de 1-1-2023, y en cuanto al Complemento de asistencia y puntualidad, se fijan los importes siguientes:

- Asistencia: 61,57 euros.

- Puntualidad: 61,57 euros.

(Documento núm. 10 de la parte actora-Folio 232 vuelto de las actuaciones).

7.- En fecha 17-1-2023 por el Sindicato Independiente de Trabajadores i Ambulàncies de Catalunya, se presentó ante la Comisión Paritaria del Convenio colectivo autonómico de Cataluña del transporte sanitario, consulta sobre la interpretación del artículo 18 del Convenio colectivo, en el sentido de definir que se han de abonar íntegramente el complemento de asistencia y puntualidad con independencia del coeficiente de parcialidad reducción de jornada que pueda ejercer cada persona trabajadora. (Documento núm. 7 de la parte actora-Folios

183 a 187 de las actuaciones).

8.- En reunión de la Comisión Paritaria del citado Convenio de fecha 24-2- 2023, no se alcanzó acuerdo entre las partes (Acta que consta como documento núm. 7 de la parte actora-Folio 182 de las actuaciones).

9.- En fecha 20-5-2024 el Sindicat Independent de Treballadors i Ambulàncies de Catalunya, presentó nueva consulta ante la Comisión Paritaria, respecto a la interpretación del artículo 18 del Convenio colectivo, en los mismos términos que la anterior consulta, añadiendo el extremo relativo al no pago del complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes de más de tres días de duración. (Documento núm. 8 de la parte actora-Folios 190 a 198 de las actuaciones).

10.- En reunión de la Comisión Paritaria de 14-6-2024 se señala que esta cuestión ya había sido tratada el 17-1-2023 con el resultado de sin acuerdo respecto a una parte del texto del Convenio que no ha sido modificado por la renovación del mismo. (Acta que consta como documento núm. 8 de la parte actora-Folio 189 de las actuaciones).

11.- En fecha 19-4-2023 se celebró acta de conciliación ante el Servei de Mediació i Registres Laborals, en materia de conflicto colectivo; siendo la solicitud de que se interpretara el artículo 18 del Convenio colectivo, en el sentido de definir que se ha de abonar íntegramente los conceptos de asistencia y puntualidad con independencia del coeficiente de parcialidad o reducción de jornada que pueda ejercer cada persona trabajadora; resultando intentado sin efecto. (Documento núm. 4 de la parte actora-Folios 155 a164 de las actuaciones).

12.- En fecha 8-6-2023 se celebró intento de conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, en relación a la interpretación del artículo 18 del Convenio colectivo, en el sentido de definir que se ha de abonar íntegramente los conceptos de asistencia y puntualidad con independencia del coeficiente de parcialidad o reducción de jornada que pueda ejercer cada persona trabajadora; con el resultado de sin acuerdo. (Documento núm. 5 de la parte actora-Folios 165 a 171 de las actuaciones).

13.- En fecha 8-6-2024 se celebró intento de conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, respecto a las cuestiones que son objeto de la presente demanda, con el resultado de sin acuerdo. En dicho acto, los Sindicatos UGT, CCOO, SINDI.CAT y USOC manifestaron su conformidad con el escrito presentado y su adhesión al objeto de la pretensión. (Documento núm. 6-Folios a 181 de las actuaciones).

Fundamentos de Derecho

Primero.- Respecto a la valoración de la prueba.

El relato de hechos probados, resulta de acuerdo con el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de la libre y conjunta valoración de la prueba y, en especial, por la documental aportada por las partes, que se identifica en cada uno de los hechos probados, y que no ha sido impugnada. Se hace referencia a la numeración de la documental aportada en el ramo de prueba del Sindicato demandante Sindicat Independent de Treballadors i Ambulàncies de Catalunya, por cuanto los documentos reseñados, coinciden con la documental presentada también por el otro Sindicato demandante en su ramo de prueba.

Segundo.- El planteamiento de la demanda.

Los Sindicatos demandantes interponen la presente demanda, indicando que la plantean «en materia de impugnación de convenio colectivo, o subsidiariamente, de conflicto colectivo». En el Suplico de la demanda, que fue aclarado en el acto de juicio, lo que solicitan es la declaración de ilicitud del artículo 18 del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, que regula el Complemento de asistencia y puntualidad, en los siguientes extremos:

- Respecto a la aplicación del principio de proporcionalidad en la reducción salarial previsto con carácter general en el artículo 37.7 para los trabajadores que presten servicio en una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, a causa de la reducción de jornada por guarda legal.
- Respecto a la aplicación del principio de proporcionalidad en la reducción salarial previsto en el artículo 12 d) del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores que presten servicios en una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable a causa de la contratación a tiempo parcial.
- Respecto a la exclusión del derecho a percibir el complemento de asistencia y puntualidad a los trabajadores que han estado en situación de incapacidad temporal (baja por enfermedad) a partir del tercer día, inclusive.

En cuanto a los dos primeros supuestos, alegan que las empresas del sector, con causa en la redacción del precepto, vienen abonando el complemento de asistencia y puntualidad de forma proporcional a la jornada trabajadora, aplicando el principio de prorrata temporis, tanto a las personas que tienen reducción de jornada por guarda legal, como a las personas que tienen un contrato a tiempo parcial. En síntesis, argumentan que no puede aplicarse el principio de proporcionalidad, en función de la jornada, por las siguientes razones:

- Aplicación de la doctrina contenida en la Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo nº 795/2022, de 4 de octubre, (Rcud 574/2019), dictada en procedimiento de conflicto colectivo frente a una empresa del sector, en el que resuelve la interpretación de este mismo artículo, habiendo señalado que debe interpretarse en el sentido de que el complemento de asistencia y puntualidad ha de abonarse íntegramente en los casos de trabajadores en situación de permiso ex artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- La literalidad del precepto. El mismo no establece que el abono del complemento debe hacerse en proporción a la jornada realizada por el trabajador; sino que, cuando establece el sistema de proporcionalidad lo hace para el periodo de vacaciones, por lo que lo vincula a los días de vigencia del contrato.
- La interpretación sistemática. En relación a los elementos retributivos, el Convenio solo determina la aplicación de la proporcionalidad a los conceptos de salario base y antigüedad.
- El espíritu y finalidad del precepto. El complemento tiene como finalidad incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario, y esta finalidad se cumple por los trabajadores, con jornada reducida o jornada parcial, pues la falta de absentismo y la puntualidad se cumple, con independencia de las horas trabajadas.
- El complemento discutido está vinculado a las circunstancias del trabajo realizado y no por unidad de tiempo.
- La aplicación del principio de proporcionalidad, vulnera el derecho fundamental a la no discriminación ex artículo 14 de la Constitución Española y 4 de la Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial. No existe, en este caso, justificación objetiva para que el trabajador, en reducción de jornada por guarda legal, o con contra a jornada parcial, que haya alcanzado el cumplimiento de asistencia y horario en su jornada, percibe un importe

inferior, al trabajador con jornada completa.

En cuando al tercer supuesto, objeto de la demanda, el referido a la exclusión del derecho a percibir el complemento de asistencia y puntualidad a los trabajadores que han estado en situación de incapacidad temporal, por contingencias comunes, a partir del tercer día, los demandantes alegan que vulnera el derecho a no ser discriminado por motivos de estado de salud, previsto en la Ley 15/2022. En resumen, argumentan que, tras la citada Ley, se establece expresamente como causa de discriminación la condición de salud, hallándose la situación de incapacidad temporal vinculada a la situación de enfermedad y condición de salud, la exclusión del abono del complemento de asistencia y puntualidad por la sola razón de hallarse un trabajador en situación de incapacidad temporal constituye una vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de enfermedad o condición de salud, prohibida por los artículos 2.1 y 6 de la Ley 15/2022; con cita de las sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 18/2024, de 13 de febrero, y 80/2023, de 19 de junio.

Tercero.- El planteamiento de las demandadas en la fase de contestación a la demanda.

La demandada Associació Catalana d'Empreses d'Ambulàncies, se opone a la demanda, con base en los siguientes argumentos:

- La Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo nº 795/2022, de 4 de octubre, invocada por la parte actora, se refiere a los permisos previstos en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores; y que, en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal, las empresas del sector no están aplicando el principio de proporcionalidad, no aplican ningún tipo de reducción en el abono del complemento de asistencia y puntualidad.

- Respecto a los supuestos de trabajadores a jornada parcial, es adecuada la aplicación del principio de proporcionalidad, prorrata temporis, pues el salario se abona en proporción a la jornada realizada, según lo dispuesto en los artículos 26.1 y 12.4 del Estatuto de los Trabajadores; y ello no supone la vulneración del artículo 4 de la Directiva 97/81/CE. Y que el Convenio colectivo cuando ha querido que un complemento se perciba íntegro, con independencia de la jornada realizada, lo ha establecido expresamente, como en el artículo 35 para el Premio de Fidelidad/Vinculación.

- Respecto a la exclusión del pago del complemento de asistencia y puntualidad para los trabajadores que estén en situación de incapacidad temporal, por contingencias comunes, más de tres días. Alega, en resumen, que dicha exclusión no vulnera el derecho a la no discriminación; pues el complemento tiene la finalidad de incentivar la asistencia y la puntualidad, no tiene sentido abonarlas durante la situación de incapacidad temporal, y que, sí se abona el complemento durante los tres primeros días en los que el trabajador no percibe cantidad alguna, pero a partir del tercer día, no tiene sentido pagar el complemento discutido, pues se percibe ya la prestación de Seguridad Social.

- Considera que la Ley 15/2022 no ha modificado el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores; y en el mismo no está incluida la enfermedad o condición de salud, como elemento de discriminación; y en cuanto a declaración de nulidad por discriminación, únicamente se refiere a los preceptos reglamentarios, pactos individuales o decisiones unilaterales de las empresas.

Los demandados Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras se adhirieron a la demanda.



El demandado Sindicato Unió Sindical Obrera de Catalunya manifestó que se dictara sentencia ajustada a derecho.

El Ministerio Fiscal informó en el sentido de que únicamente puede prosperar la demanda en la pretensión de declaración de ilegalidad del artículo 18 del Convenio Colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, en su apartado 5, en el que se excluye el pago del complemento de asistencia y puntualidad en los supuestos de bajas por enfermedad común que se prolonguen más de tres días, por suponer discriminación por razón de enfermedad, y ser contrario a la Ley 15/2022, pero no respecto a los otros dos supuestos de ilegalidad o ilicitud planteados referidos a la aplicación de la proporcionalidad en el pago de dichos complementos en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o jornada parcial, ya que el artículo 18 del Convenio no establece un pago proporcional a la jornada realizada, por lo que, en el caso de que las empresas aplicaran la proporcionalidad, estaríamos ante un práctica empresarial irregular, pero no ante la ilicitud del precepto.

Cuarto.- Para resolver las cuestiones planteadas, hemos de efectuar precisiones sobre algunos aspectos de orden público jurídico- procesal.

Los demandantes, señalan en la demanda, de forma un tanto confusa, que se plantea «en materia de impugnación de convenio colectivo, o subsidiariamente, de conflicto colectivo». Y se señala en el apartado IV sobre la modalidad procesal que, atendida que la causa de pedir que se articula se basa en el carácter contrario a la legalidad de un precepto del Convenio Colectivo -artículo 18 del Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya-, se considera que la modalidad procesal de la demanda es la de Impugnación de Convenio Colectivo; indicando con carácter subsidiario, para el caso de que se entienda que la pretensión es de carácter meramente interpretativo, se habría de seguir la modalidad procesal de Conflicto Colectivo.

Sin embargo, respecto a la acción planteada, tanto en el apartado de la demanda, donde se describe el objeto y pretensión de la misma, como en el Suplico, resulta, con claridad, que lo que se pretende es que se declare la ilicitud o ilegalidad del artículo 18 del citado Convenio Colectivo que regula el complemento de asistencia y puntualidad, en determinados aspectos. Dicha pretensión ha de ser planteada, a través del procedimiento de Impugnación de Convenio Colectivo, previsto en los artículos 163 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; pues el artículo 163.1 dispone: «La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente.»

Por otra parte, el artículo 26.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece: «(...) que no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, salvo la de responsabilidad por daños derivados, ni siquiera por vía de reconvención, (...) las de impugnación de convenios colectivos...»

En consecuencia, en este caso, el procedimiento adecuado a la pretensión ejercitada es el de Impugnación de Convenio Colectivo, al que no puede acumularse, ni de forma alternativa ni subsidiaria, pretensiones cuyo

cauce procesal adecuado es el procedimiento de Convenio Colectivo, como las relativas a la aplicación o interpretación de convenio, o la impugnación de una práctica empresarial. -Sentencias Sala IV del Tribunal Supremo de 11-10-2007 (Rec. 94/2005), de 15-6-2008 (Rec. 35/2007); de 7-3-2017 (Rec. 89/2016); sentencia de Pleno 24-6-2019 (Rec. 10/2018); de 3-3-2020 (Rec. 115/2018)-.

Por lo hasta aquí razonado, debe examinarse el fondo de las cuestiones planteadas, teniendo en cuenta que la pretensión planteada consiste en la declaración de ilegalidad del artículo 18 del Convenio Colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, que regula el Complemento de asistencia y puntualidad, referido a tres aspectos.

Quinto.- Examen sobre el fondo de la pretensión formulada.

En primer lugar, sostienen los demandantes la ilicitud o ilegalidad del precepto discutido, respecto a la aplicación del principio de proporcionalidad o prorrata temporis en el pago del Complemento de asistencia y puntualidad, en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal (artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores), y en los supuestos de trabajadores que prestan servicio a tiempo parcial (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores).

Ha de desestimarse la pretensión formulada, en este extremo. Pues, tal y como alegó el Ministerio Fiscal, examinado el redactado del artículo 18 del Convenio Colectivo, de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, que consta transcrito en el Hecho Probado 5º de esta sentencia, no existe ninguna mención ni indicación sobre que deba aplicarse el principio de proporcionalidad o prorrata temporis, en función de la jornada efectuada por el trabajador, en el pago del complemento de asistencia y puntualidad. Las únicas referencias que se hace a un pago proporcional de dicho complemento, es en su apartado 2, durante los periodos de trabajo coincidentes con vacaciones, y en su apartado 7 sobre el descuento en caso de huelga legal, en proporción a los días en que se ha ejercido el derecho; y, en ambos casos, no se vincula a la duración de la jornada ni a las horas trabajadas sino a los días de prestación de servicio.

Por otra parte, tampoco en las Tablas salariales, cuando se fijan los importes del Complemento de asistencia y puntualidad, se establece proporcionalidad alguna en función de la jornada de trabajo realizada.

En consecuencia, no existe ningún apartado del precepto impugnado que incurra en la ilicitud o ilegalidad que se postula del mismo, en relación a la aplicación del principio de proporcionalidad. Cuestión diferente será la aplicación o interpretación que las empresas puedan realizar en este sentido, y que, como ya se ha expuesto en el Fundamento de Derecho anterior, no puede ser objeto del presente procedimiento de Impugnación de Convenio Colectivo, sino que, en su caso, habrá de plantearse a través del correspondiente procedimiento de Conflicto Colectivo, conforme establece el artículo 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Sexto.- En segundo lugar, se ha de examinar la ilicitud o ilegalidad del precepto, respecto a la exclusión del derecho a percibir el complemento de asistencia y puntualidad a los trabajadores que han estado en situación de incapacidad temporal, por contingencias comunes, a partir del tercer día.

En este caso, el artículo 18 del Convenio Colectivo, en su apartado 5, sí establece que en el caso de bajas por



enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días, no se percibirá el importe del complemento de asistencia que corresponda al mes natural de que se trate, si en ese periodo el trabajador ha estado de baja más de tres días.

Alegan los demandantes que dicha exclusión del pago, vulnera el derecho fundamental a no ser discriminado por motivos de enfermedad o condición salud, al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la Constitución Española y la Ley 15/2022.

Séptimo.- Para resolver esta cuestión, debe exponerse el marco normativo aplicable.

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores establece: «1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

En este caso, hemos de tener en cuenta, también, lo previsto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral la igualdad de trato y la no discriminación, y que desarrolla el artículo 14 de la Constitución Española.

En su artículo 2, sobre el ámbito subjetivo de aplicación, establece:

«1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(...)

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.»

En su artículo 3, respecto al ámbito objetivo de aplicación, establece: «1.

Esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.



(...))»

En el artículo 4, con carácter general, establece: «1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.»

En su artículo 6. 1 a), se define la discriminación directa, como «...la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.»

En el artículo 26 se establece: «Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.»

El artículo 30, respecto a las reglas de la carga de la prueba, dispone: «1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

Octavo.- Bajo los criterios normativos expuestos, se ha de resolver la cuestión planteada.

Es decir, si la exclusión del derecho a percibir el complemento de asistencia y puntualidad a los trabajadores que han estado en situación de incapacidad temporal, por contingencias comunes, a partir del tercer día, prevista en el artículo 18, apartado 5 del Convenio Colectivo, implica una discriminación por razón de enfermedad o condición de salud.

Respecto a la discriminación por razón de enfermedad, debe señalarse que, con anterioridad a la Ley 15/2022, de 12 de julio, no estaba incluida expresamente como una de las condiciones susceptibles de discriminación «per se»; habiéndose sentado por la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recogiendo la

doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que, para apreciar la existencia de discriminación, en estos supuestos, la enfermedad debía poderse asimilar al concepto de discapacidad, como cuando se preveía una baja médica prolongada, o cuando se trataba de una enfermedad estigmatizante, o que produjera limitaciones a la persona trabajadora que interfirieran en el desempeño de su puesto de trabajo.

El Tribunal Constitucional (STC 118/2019), así como la jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo [STS 270/2022, de 29 de marzo (rcud 2142/2020) STS 888/2022, de 2 de noviembre (rcud 3208/2021), 6 de julio de 2023 (rcud 3501/2022)], respecto al, hoy derogado, despido objetivo por absentismo previsto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se computaban, a efectos del citado despido, las ausencias justificadas por situación de incapacidad temporal, venían considerando que no existía discriminación.

Sin embargo, este panorama ha cambiado, con la Ley 15/2022 (de aplicación en el ámbito del empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, tanto en el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo). La misma ha introducido la enfermedad o condición de salud como un factor de discriminación, con entidad propia y diferenciada de la discapacidad; produciéndose la nulidad de pleno derecho de cualquier disposición legal, reglamentaria, de convenio colectivo, pacto individual o colectivo, decisión o actuación empresarial, que implique una discriminación por razón de enfermedad o condición de salud, sin necesidad de que se asimile a una discapacidad. Resultando, en lo que aquí interesa, que dicha norma prohíbe un trato discriminatorio, por razón de enfermedad o condición de salud, respecto a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

En este caso, y aplicando la normativa expuesta, ha de apreciarse que la previsión contenida en el artículo 18 del Convenio Colectivo, aquí discutido, en su apartado 5, en el que se establece la exclusión del abono del complemento de asistencia, y como consecuencia, del de puntualidad (apartado 6 último párrafo), en los supuestos de trabajadores con bajas por enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días, implica un trato discriminatorio, por razón de enfermedad; y ello, en comparación a los trabajadores que, bien no han tenido situaciones de baja, o bien, las han tenido como derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, y que sí perciben el complemento. Constituyendo, este trato diferente, una discriminación directa por razón de enfermedad, que no obedece a criterios objetivos.

Y en este sentido, se ha pronunciado la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en las sentencias citadas por los demandantes, núm. 4/2024 de 22-1-2024, núm 18/2024, de 13 de febrero, y la núm. 80/2023, de 19 de junio; y en las que, aplicando la Ley 15/2022, aprecian la existencia de discriminación directa por enfermedad, en supuestos en los que se computan los periodos de incapacidad temporal para la determinación del porcentaje de absentismo que impide al trabajador acceder a los incentivos, o establecen su minoración. Señala la indicada sentencia 80/2023, de 19 de junio: «Como quiera que la IT, artículo 169.1 LGSS, se define como aquellas situaciones debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, este absentismo viene provocado por la situación de enfermedad en que el trabajador se encuentra y que le resulta impeditiva para trabajar, de modo que el trato dispar constituye una discriminación directa por enfermedad, lo que resulta proscrito por la Ley 15/2022.»

Noveno.- En atención a lo expuesto, ha de estimarse parcialmente la demanda interpuesta, declarando la



ilegalidad del artículo 18 del Convenio Colectivo de Trabajo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, en su apartado 5 cuando señala: «En el cas de baixes per malaltia comú que es perllonguin durant més de tres dies, en cap cas es percebrà l'import del complement que correspongui al mes natural del que es tracti si, en aquest període, s`ha estat de baixa durant més de tres dies.». Declarando la nulidad de este apartado, por implicar vulneración del derecho fundamental a la no discriminación, por razón de enfermedad.

Décimo.- En virtud de lo dispuesto en el artículo 166.2 y 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, esta sentencia se comunicará a la autoridad laboral y se publicará en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Undécimo.- Contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación, según lo dispuesto en el artículo 206.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

VISTOS los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación

Fallamos

Que debemos estimar y estimamos parcialmente la demanda sobre impugnación de convenio colectivo, interpuesta por el Sindicat Independent de Treballadors i Ambulàncies de Catalunya y la Agrupació Sindical d'Ambulàncies de Catalunya, frente a la Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies, y los Sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO), Unió Sindical Obrera de Catalunya (USOC) y Sindi.Cat, con intervención del Ministerio Fiscal, declarando la ilegalidad y nulidad del artículo 18 del Convenio Colectivo de Trabajo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya, en su apartado 5 cuando señala: «En el cas de baixes per malaltia comuna que es perllonguin durant més de tres dies, en cap cas es percebrà l'import del complement que correspongui al mes natural del que es tracti si, en aquest període, s`ha estat de baixa durant més de tres dies.». Sin costas.

Comuníquese esta sentencia a la autoridad laboral y publíquese en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Modo de impugnación: recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El recurso se debe preparar en este Órgano Judicial dentro del plazo de CINCO días, contados desde el siguiente al de la notificación de esta resolución, mediante escrito que deberá reunir los requisitos establecidos en el art. 208 LRJS.

En el momento de la preparación, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 600 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario y pagadero al primer requerimiento emitido por una entidad de crédito. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas legalmente aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador,



código de convenio núm.	79001955012002							
Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias	2	tomando en consideración el Salario convenio más antigüedad del presente convenio del período anterior a la paga						
Artículo 17. Dietas								
Concepto								
Comida:	10,85							
Cena:	10,85							
Pernoctar y desayuno:	16,28							
Suma de los tres conceptos:	37,98							
Artículo 18. Complemento de asistencia y puntualidad								
2. El complemento se abonará con carácter mensual por doce pagas								
3. El importe de la paga correspondiente a un mes completo de trabajo es de:	110	euros						
Artículo 20. Jornada laboral ordinaria	1800	horas/año de trabajo efectivo						
Artículo 21. Festividades y domingos								
días: 25 de diciembre, 1 de enero, Viernes Santo, Pascua florida y 24 de junio	5,43	euros por hora trabajada en festivo (de 0 a 24 horas del día señalado)						



Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre	5,43	euros por hora trabajada en festivo						
Retribución resto festividades no locales:	2,71	euros por hora trabajada en festivo						
Retribución fiestas locales:	2,17	euros por hora trabajada en festivo						
Retribución domingos no coincidentes con festivos:	0,53	euros por hora trabajada en domingo						
Artículo 35. Premio de fidelidad/vinculación								
adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año, consistente en:								
Con 10 años de antigüedad en la empresa,	6,08	euros por paga						
Con 15 años de antigüedad en la empresa,	19,36	euros por paga						
Con 20 años de antigüedad en la empresa,	22,68	euros por paga						
Con 25 años de antigüedad en la empresa,	26,55	euros por paga						
ANEXO I.- Tablas salariales. Efecto 1 de febrero de 2012								
Categorías	Salario Convenio	Salario base	Comp. Formación	Precio/hora				
Director/a	2.320,57	1.977,28	343,29	17,32				
Director/a de Área.	2.177,12	1.855,35	321,77	16,29				
Médico/Médico	2.306,05	1.964,94	341,11	17,22				
DUI/ATS	1.928,78	1.644,26	284,52	14,49				
Jefe de Tráfico	1.718,39	1.465,43	252,96	12,97				
Jefe de Equipo	1.638,60	1.397,61	240,99	12,40				
TTS Conductor/a	1.655,12	1.411,65	243,47	12,52				
TTS Ayudante/a camillero	1.542,31	1.315,76	226,55	11,70				



TTS Portalliteres	1.496,15	1.276,53	219,62	11,37				
Conductor/a	1.470,15	1.254,43	215,72	11,18				
Ayudante/a camillero	1.374,26	1.172,92	201,34	10,49				
Portalliteras	1.335,03	1.139,58	195,45	10,21				
Jefe de Taller	1.678,16	1.431,24	246,92	12,68				
Mecánico/a	1.619,75	1.381,59	238,16	12,26				
Chapista	1.587,81	1.354,44	233,37	12,03				
Pintor/a	1.587,81	1.354,44	233,37	12,03				
Ayudante Mecánico/a	1.522,50	1.298,93	223,58	11,56				
Especialista administrativo/va	1.696,67	1.446,97	249,70	12,82				
Oficial administrativo/va	1.466,67	1.251,47	215,20	11,16				
Auxiliar administrativo/va	1.288,82	1.100,30	188,52	9,87				
Telefonista/Recepcionista	1.316,05	1.123,44	192,61	10,07				
Personal de limpieza	772,00	661,00	111,00	6,14				
ANEXO II.- Tabla de antigüedad y nocturnidad para 2012. Efecto 1 de febrero de 2012 (valores en EUR)								
	Tabla de antigüedad	Tabla de antigüedad	Tabla de antigüedad	Tabla de antigüedad	Tabla de antigüedad	Tabla de antigüedad	Tabla de antigüedad	
	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Nocturnidad
Categoría	1	2	3	4	5	6	7	Precio/hora
Director/a	43,74	87,48	131,22	174,96	218,71	262,45	306,19	0,80
Director/a de Área.	39,63	79,25	118,87	158,49	198,12	237,74	277,37	0,79
Médico/Médico	43,33	86,65	129,98	173,29	216,62	259,94	303,27	0,79
DUI/ATS	32,49	64,99	97,48	129,98	162,46	194,96	227,45	0,73
Jefe de Tráfico	26,46	52,91	79,35	105,81	132,26	158,72	185,18	0,77
Jefe de Equipo	24,17	48,32	72,49	96,65	120,81	144,97	169,14	0,71
TTS Conductor/a	23,91	47,81	71,72	95,61	119,51	143,42	167,32	0,72
TTS Ayudante/a camillero	20,82	41,66	62,48	83,32	104,14	124,97	145,80	0,62
TTS Portalliteres	19,58	39,16	58,74	78,31	97,90	117,47	137,05	0,59
Conductor/a	20,32	40,64	60,96	81,26	101,59	121,90	142,23	0,72
Ayudante/a camillero	17,70	35,41	53,11	70,81	88,51	106,22	123,93	0,62
Portalliteras	16,63	33,29	49,93	66,56	83,22	99,85	116,50	0,59
Jefe de Taller	25,29	50,60	75,89	101,19	126,49	151,79	177,08	0,74
Mecánico/a	23,62	47,25	70,86	94,48	118,10	141,73	165,34	0,68
Chapista	22,70	45,40	68,11	90,81	113,51	136,21	158,93	0,66
Pintor/a	22,70	45,40	68,11	90,81	113,51	136,21	158,93	0,66
Ayudante Mecánico/a	20,82	41,66	62,48	83,32	104,14	124,97	145,80	0,61



Categorías	Salario base 2023	Comp. Formación						
Director/a	2.213,65	384,33						
Director/a de Área	2.077,14	360,23						
Médico	2.199,83	381,89						
DUI/ATS	1.840,82	318,53						
Jefe de Tráfico	1.640,61	283,20						
Jefe de Equipo	1.564,68	269,80						
TTS/TES Conductor/a	1.580,40	272,57						
TTS/TES Ayudante/a camilleros	1.473,05	253,63						
TTS/TES Camillero	1.429,13	245,87						
Jefe de Taller	1.602,33	276,44						
Mecánico/a	1.546,75	266,63						
Chapista	1.516,35	261,27						
Pintor/a	1.516,35	261,27						
Ayudante Mecánico/a	1.454,21	250,31						
Especialista administrativo/a	1.619,94	279,55						
Oficial administrativo/a	1.401,07	240,93						
Auxiliar administrativo/a	1.231,83	211,06						
Telefonista/Recepcionista	1.257,74	215,63						
Personal de limpieza	924,48	155,52						
Las personas con certificado profesional sólo cobrarán el complemento de Formación								
cuando tengan la formación requerida, sin perjuicio del derecho adquirido reconocido								
en la Disposición Transitoria Tercera para las personas incluidas en la misma								
ANEXO 2.- Tabla de antigüedad y nocturnidad para 2023								
Efecto 1 de enero de 2023 (valores en EUR)								
Categoría	Antigüedad Trienios							



	1	2	3	4	5	6	7	Nocturnidad Precio/hora
Director/a	48,97	97,94	146,91	195,87	244,85	293,82	342,79	0,90
Director/a de Área	44,37	88,72	133,08	177,44	221,80	266,16	310,53	0,88
Médico	48,51	97,01	145,52	194,01	242,52	291,01	339,52	0,88
DUI/A.T.S.	36,37	72,76	109,13	145,52	181,88	218,27	254,64	0,82
Jefe de Tráfico	29,62	59,23	88,84	118,46	148,07	177,69	207,32	0,86
Jefe de Equipo	27,06	54,10	81,16	108,20	135,25	162,30	189,36	0,79
TTS Conductor/a	26,77	53,53	80,29	107,04	133,80	160,56	187,32	0,81
TTS Ayudante/a camillero	23,31	46,64	69,95	93,28	116,59	139,91	163,23	0,69
TTS Camillero	21,92	43,84	65,76	87,67	109,60	131,51	153,43	0,66
Jefe de Taller	28,31	56,65	84,96	113,29	141,61	169,94	198,25	0,83
Mecánico/a	26,44	52,90	79,33	105,77	132,22	158,67	185,11	0,76
Chapista	25,41	50,83	76,25	101,67	127,08	152,49	177,93	0,74
Pintor/a	25,41	50,83	76,25	101,67	127,08	152,49	177,93	0,74
Ayudante Mecánico/a	23,31	46,64	69,95	93,28	116,59	139,91	163,23	0,68
Especialista administrativo/a	28,92	57,82	86,75	115,66	144,58	173,50	202,41	0,85
Oficial administrativo/a	27,80	55,61	83,41	111,22	139,01	166,82	194,63	0,77
Auxiliar administrativo/a	24,50	48,97	73,46	97,94	122,43	146,91	171,40	0,72
Telefonista/Recepcionista	24,72	49,43	74,16	98,88	123,60	148,31	173,03	0,72
Personal de limpieza	16,76	33,54	50,30	67,07	83,84	100,61	117,37	0,65
ANEXO 3								
Efecto 1 de enero de 2023 (valores en EUR)								
Concepto	Valores en euros							
Artículo 17 Dietas								
Comida	12,15							
Cena	12,15							
Pernoctar y desayunar	18,23							
Suma de los tres conceptos	42,52							
Artículo 18 Compl. de Asistencia y puntualidad								
Asistencia	61,57							
Puntualidad	61,57							
Artículo 21 Festivos y domingos								
Plus domingo	0,59							
Plus festivos locales	2,43							
Plus festivos no locales	3,03							



Plus festivos especiales	6,08							
Artículo 35 Premio de fidelidad/vinculación								
Con 10 años de antigüedad en la empresa	6,81							
Con 15 años de antigüedad en la empresa	21,67							
Con 20 años de antigüedad en la empresa	25,39							
Con 25 años de antigüedad en la empresa	29,72							
Artículo 22 Complemento de vacaciones (*)								
Vacaciones y retribución	209,45							
(*) Se incrementa el 2,55% y el 2,12%								
////								
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9118 - 8.3.2024)								
código	79001955012002							
La jornada laboral básica del año 2022	1800	horas						
la de 2023	1752	horas						
la de 2024	1713	horas						
la de 2025	1674	horas						
la de 2026	1635	horas						
y la de 2027	1596	horas						
Artículo 16 Gratificaciones extraordinarias	2	salario base más complemento de formación						



ANEXO.- TABLAS SALARIALES								
Efecto 1 de enero de 2023 (valores en EUR)								
Niveles salariales	Salario base 2023	Complemento de Formación						
Director/a	2.213,65	384,33						
Director/a de Area.	2.077,14	360,23						
Médico/a	2.199,83	381,89						
DUI/ATS	1.840,82	318,53						
Jefe de Tráfico	1.640,61	283,20						
Jefe de Equipo	1.564,68	269,80						
TTS/TES Conductor/a	1.580,40	272,57						
TTS/TES Ayudante/a camillero/a	1.473,05	253,63						
TTS/TES Camillero/a	1.429,13	245,87						
Jefe de Taller	1.602,33	276,44						
Mecánico/a	1.546,75	266,63						
Chapista	1.516,35	261,27						
Pintor/a	1.516,35	261,27						
Ayudante Mecánico/a	1.454,21	250,31						
Especialista administrativo/va	1.619,94	279,55						
Oficial administrativo/va	1.401,07	240,93						
Auxiliar administrativo/va	1.231,83	211,06						
Telefonista/Recepcionista	1.257,74	215,63						
Personal de limpieza	924,48	155,52						
ANEXO.- TABLA DE ANTIGÜEDAD Y NOCTURNIDAD								
Efecto 1 de enero de 2023 (Valores en EUR)								
	Antigüedad - Trienios							Nocturnidad
Nivel	1	2	3	4	5	6		Precio/hora
Director/a	48,97	97,94	146,91	195,87	244,85	293,82	342,79	0,90
Director/a de área	44,37	88,72	133,08	177,44	221,80	266,16	310,53	0,88



Con 10 años de antigüedad en la empresa	6,81							
Con 15 años de antigüedad en la empresa	21,67							
Con 20 años de antigüedad en la empresa	25,39							
Con 25 años de antigüedad en la empresa	29,72							
Artículo 22 Complemento de vacaciones								
Vacaciones y retribución	209,45							
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9141 - 12.4.2024)								
código	79001955012002							
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES. Efecto 1 de enero 2023 (valores en euros)								
Categorías	Salario base	Compl. Formación						
Director/a	2.227,82	386,79						
Director/a de Área	2.090,43	362,54						
Médico	2.213,91	384,33						
DUI/ATS	1.852,60	320,57						
Jefe de Tráfico	1.651,11	285,01						
Jefe de Equipo	1.574,69	271,53						
TTS/TES Conductor/a	1.590,51	274,31						
TTS/TES Ayudante/a camillero	1.482,48	255,25						
TTS/TES Camillero	1.438,28	247,44						
Jefe de Taller	1.612,58	278,21						
Mecánico/a	1.556,65	268,34						
Chapista	1.526,05	262,94						
Pintor/a	1.526,05	262,94						
Ayudante Mecánico/a	1.463,52	251,91						



Especialista administrativo/a	1.630,31	281,34						
Oficial administrativo/a	1.410,04	242,47						
Auxiliar administrativo/a	1.239,71	212,41						
Telefonista/Recepcionista	1.265,79	217,01						
Personal de limpieza	963,90	170,10						
ANEXO 2.- TABLA DE ANTIGÜEDAD Y NOCTURNIDAD PARA 2023. Efecto 1 de enero de 2023 (valores en euros)								
	Antigüedad							Nocturnidad
	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Trienios	Precio/hora
Categoría	1	2	3	4	5	6	7	
Director/a	49,28	98,56	147,85	197,13	246,42	295,70	344,99	0,90
Director/a de Área	44,65	89,29	133,93	178,57	223,22	267,86	312,51	0,89
Médico	48,82	97,63	146,45	195,25	244,07	292,88	341,70	0,89
DUI/A.T.S	36,61	73,22	109,83	146,45	183,04	219,66	256,27	0,82
Jefe de Tráfico	29,81	59,61	89,40	119,22	149,02	178,83	208,64	0,87
Jefe de Equipo	27,23	54,44	81,67	108,90	136,12	163,34	190,57	0,80
TTS Conductor/a	26,94	53,87	80,81	107,72	134,65	161,59	188,52	0,81
TTS Ayudante/a camillero	23,46	46,94	70,40	93,88	117,34	140,80	164,27	0,70
TTS Camillero	22,06	44,12	66,18	88,23	110,30	132,35	154,42	0,66
Jefe de Taller	28,49	57,01	85,51	114,01	142,52	171,02	199,52	0,83
Mecánico/a	26,61	53,24	79,84	106,45	133,06	159,69	186,29	0,77
Chapista	25,58	51,15	76,74	102,32	127,89	153,47	179,07	0,74
Pintor/a	25,58	51,15	76,74	102,32	127,89	153,47	179,07	0,74
Ayudante Mecánico/a	23,46	46,94	70,40	93,88	117,34	140,80	164,27	0,69
Especialista administrativo/a	29,10	58,19	87,31	116,40	145,50	174,61	203,71	0,86
Oficial administrativo/a	27,98	55,96	83,94	111,93	139,90	167,89	195,88	0,78
Auxiliar administrativo/a	24,65	49,28	73,93	98,56	123,22	147,85	172,50	0,72
Telefonista/Recepcionista	24,88	49,74	74,63	99,51	124,39	149,25	174,13	0,72
Personal de limpieza	16,87	33,76	50,62	67,50	84,38	101,26	118,12	0,65
ANEXO 3.- EFECTO 1 DE ENERO DE 2023								
Concepto	Valores en euros							



Artículo 17 Dietas								
Comida	12,22							
Cena	12,22							
Pernoctar y desayunar	18,34							
Suma de los tres conceptos	42,79							
Artículo 18 Compl. de asistencia y puntualidad								
Asistencia	61,96							
Puntualidad	61,96							
Artículo 21 Festivos y domingos								
Plus domingo	0,59							
Plus festivos locales	2,45							
Plus festivos no locales	3,05							
Plus festivos especiales	6,12							
Artículo 35 Premio de fidelidad/vinculación								
Con 10 años de antigüedad en la empresa	6,85							
Con 15 años de antigüedad en la empresa	21,81							
Con 20 años de antigüedad en la empresa	25,55							
Con 25 años de antigüedad en la empresa	29,91							
Artículo 22 Complemento de vacaciones								
Vacaciones y retribución	210,79							
Disp. Transitoria primera								
Dispositivo de localización	32,28							
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9201 - 10.7.2024)								
código	79001955012002							



ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES EFECTO 1 DE ENERO DE 2024 (VALORES EN EUR)								
Categorías	Salario base	Complemento formación						
Director/a	2.272,37	394,53						
Director/a de área	2.132,24	369,79						
Médico/a	2.258,19	392,02						
DUI/ATS	1.889,65	326,98						
Jefe/a de tráfico	1.684,13	290,71						
Jefe/a de equipo	1.606,19	276,96						
TTS/TES conductor/a	1.622,32	279,80						
TTS/TES ayudante camillero	1.512,13	260,36						
TTS/TES camillero	1.467,04	252,39						
Jefe de taller	1.644,84	283,77						
Mecánico/a	1.587,78	273,70						
Chapista	1.556,58	268,20						
Pintor/a	1.556,58	268,20						
Ayudante mecánico/a	1.492,79	256,95						
Especialista administrativo/a	1.662,91	286,97						
Oficial administrativo/a	1.438,24	247,32						
Auxiliar administrativo/a	1.264,51	216,66						
Telefonista/recepcionista	1.291,11	221,35						
Personal de limpieza	983,18	173,50						
ANEXO 2.- TABLA DE ANTIGÜEDAD Y NOCTURNIDAD EFECTO 1 DE ENERO DE 2024 (VALORES EN EUR)								
	Antigüedad Trienios							
Categoría	1	2	3	4	5	6	7	Nocturnidad Precio/hora
Director/a	50,27	100,54	150,80	201,07	251,35	301,62	351,89	0,92
Director/a de área	45,54	91,08	136,61	182,14	227,69	273,22	318,76	0,91
Médico/a	49,80	99,58	149,38	199,15	248,95	298,73	348,53	0,91
DUI/A.T.S.	37,34	74,69	112,03	149,38	186,71	224,06	261,39	0,84
Jefe/a de tráfico	30,41	60,81	91,19	121,60	152,00	182,41	212,82	0,88
Jefe/a de equipo	27,78	55,53	83,31	111,07	138,84	166,61	194,38	0,82



TTS conductor/a	27,48	54,95	82,42	109,88	137,35	164,82	192,29	0,83
TTS ayudante camillero	23,93	47,88	71,80	95,75	119,68	143,62	167,56	0,71
TTS Camillero	22,50	45,00	67,51	90,00	112,51	135,00	157,50	0,68
Jefe/a de taller	29,06	58,15	87,22	116,29	145,37	174,44	203,51	0,85
Mecánico/a	27,15	54,30	81,44	108,58	135,73	162,88	190,02	0,78
Chapista	26,09	52,18	78,27	104,36	130,45	156,54	182,65	0,76
Pintor/a	26,09	52,18	78,27	104,36	130,45	156,54	182,65	0,76
Ayudante mecánico/a	23,93	47,88	71,80	95,75	119,68	143,62	167,56	0,70
Especialista administrativo/a	29,68	59,36	89,05	118,73	148,41	178,10	207,78	0,87
Oficial administrativo/a	28,54	57,08	85,62	114,17	142,70	171,25	199,80	0,79
Auxiliar administrativo/a	25,15	50,27	75,41	100,54	125,68	150,80	175,95	0,74
Telefonista/recepcionista	25,38	50,74	76,13	101,50	126,88	152,24	177,62	0,74
Personal de limpieza	17,20	34,43	51,64	68,85	86,07	103,28	120,49	0,67
ANEXO 3.- EFECTO 1 DE ENERO DE 2024								
Concepto	Valores en euros							
Artículo 17 dietas								
Comida	12,47							
Cena	12,47							
Pernoctar y desayunar	18,71							
Suma de los tres conceptos	43,65							
Artículo 18 complemento de asistencia y puntualidad								
Asistencia	63,20							
Puntualidad	63,20							
Artículo 21 festivos y domingos								
Plus domingo	0,61							
Pluses festivos locales	2,49							
Pluses festivos no locales	3,11							
Pluses festivos especiales	6,24							
Artículo 35 Premio de fidelidad/vinculación								
Con 10 años de antigüedad en la empresa	6,99							
Con 15 años de antigüedad en la empresa	22,24							



Con 20 años de antigüedad en la empresa	26,06							
Con 25 años de antigüedad en la empresa	30,51							
Artículo 22 complemento de vacaciones								
Vacaciones y retribución	215,01							
Disposición transitoria primera								
Dispositivo de localización	32,92							