

SITAC

**5è CONVENI COL·LECTIU TRANSPORT
SANITARI DE CATALUNYA**

Sindicat
Independent
de Treballadors
d'Ambulàncies
de Catalunya

Capítol 1

Disposicions generals

Secció primera Àmbit

Article 1

Àmbit funcional

Les disposicions del present Conveni seran d'aplicació a les persones treballadores i empreses, dedicades al transport sanitari.

El present Conveni serà d'aplicació a totes les persones treballadores que desenvolupen els seus serveis en les empreses indicades anteriorment, qualsevol que sigui el seu nivell professional, amb la única excepció dels alts càrrecs a què es refereix l'article 2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Ambdues parts expressament manifesten la seva intenció de no pactar acords en àmbits inferiors al d'aquest Conveni.

Article 2

Àmbit territorial

El present Conveni és d'àmbit nacional de Catalunya afectarà als centres de treball compresos dins el seu àmbit funcional, situats al territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya, encara que el domicili de l'empresa estigui ubicat fora de la mateixa.

Secció segona Vigència, durada, pròrroga i denúncia per la seva revisió o rescissió

Article 3

Vigència

El present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2024, sense perjudici que els efectes intermedis fins l'any 2023 han estat regulats pels acords parcials publicats fins a completar aquesta negociació.

Així mateix, aquest Conveni té una durada fins el 31 de desembre de 2027, excepte les disposicions que expressament estableixin el contrari.

Article 4

Denúncia del Conveni

El present Conveni quedarà automàticament denunciat a la seva finalització.

No obstant, l'anterior, i per evitar el buit normatiu que en altre cas produiria un cop vençuda la seva vigència continuarà regint en la seva totalitat, tant en el seu contingut normatiu com obligacional, fins que sigui substituït per un altre.

La Comissió negociadora del nou conveni es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en que alguna de les parts presenti la seva proposta de modificació que es podrà efectuar sis mesos abans de la seva finalització.

Secció tercera Prelació de normes, compensació, absorció, vinculació a la totalitat**Article 5**

Prelació de normes

Donades les peculiaritats que concorren en l'àmbit que es refereix aquest Conveni, allò que han acordat les parts regula amb caràcter general les relacions entre l'empresa i les seves persones treballadores en totes les matèries compreses en el seu contingut, fins i tot aquelles la regulació de les quals es pacta de forma diferent a la qual contempla la norma general aplicable, tret de les matèries reservades al Conveni Col·lectiu estatal de transport de malalts i accidentats en ambulància (Codi de Conveni núm. 9900305)", que fou subscrit en data 10/05/2010, que són especificades a l'article 12 disposició primera, que serà d'aplicació preferent el que disposa aquell conveni.

En tot allò que no es trobi previst en aquest Conveni s'aplicarà la normativa vigent.

Article 6

Compensació i absorció

Les millores econòmiques globals contingudes en aquest Conveni compensaran i absorbiran les vigents en les empreses que siguin superiors a les aquí pactades, tret de les especificacions que més endavant es faran a la manera d'aplicació de la pujada.

El conjunt de pactes que conté el present conveni col·lectiu substitueix les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor en les empreses per la qual cosa, aquestes i qualssevol altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

En quan a les disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del conveni, només tindran aplicació i eficàcia pràctica quan, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les condicions del present conveni.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el supòsit que l'autoritat administrativa o judicial competent, fent ús de les seves facultats, no homologués alguns dels seus articles o part del seu contingut, el present Conveni quedarà nul i sense cap eficàcia, havent de procedir a la reconsideració del seu total contingut, tret que el contingut de dit article o articles no tinguin un contingut econòmic, en tal cas, es revisaran només els articles rebutjats.

Article 8

Garantia personal

Els pactes, clàusules i condicions vigents en qualsevol contracte considerats globalment i que en el còmput anual impliquin condicions més beneficioses per a la persona treballadora o grup de persones treballadores, en relació amb les quals s'estableixen, subsistiran com a garantia personal dels qui vinguin gaudint de les mateixes, sense perjudici de les excepcions que més endavant es faran a la manera d'aplicació de la pujada.

Secció quarta Subrogació

Article 9

Subrogació del contracte amb l'Administració, i empreses privades.

Quan una empresa perdi l'adjudicació dels serveis concertats mitjançant concurs públic, per resolució o terminació del contracte amb l'Administració, o acabament de contracte amb entitats privades, i no decideixi assumir la plantilla conforme a apt. E), per mantenir activitat suficient per garantir l'ocupació efectiva de la plantilla assumida, la nova empresa adjudicatària o contractista, estarà obligada a subrogar en els contractes laborals de les persones treballadores que venien prestant aquest servei, respectant en tot cas la modalitat de contractació dels mateixos, i els drets i obligacions que hagin gaudit en els sis mesos anteriors a l'adjudicació a l'empresa substituïda, sempre que aquests vinguin de pactes i acords lícits que es posin en el seu coneixement, havent-se aportat a l'empresa adjudicatària, juntament amb la documentació pertinent.

En l'àmbit de la contractació pública, el canvi de model d'adjudicació actual (sigui perquè s'acordi el seu fraccionament, la contractació indirecta mitjançant els diferents ens que participen a la sanitat o per qualsevol altre) no impedirà l'aplicació de la subrogació del personal afectat en els termes que regula el present article en els paràgrafs precedents. Es garanteix, doncs, la continuïtat dels contractes i condicions laborals amb la nova adjudicatària o contractista de les persones treballadores adscrites als serveis contractats per qualsevol mena de modalitat contractual o per qualsevol ens o institució, fins i tot en cas de fraccionament de la activitat, garantint la continuïtat de la persona treballadora en el desenvolupament de la seva feina amb aquell que finalment sigui el que ha de prestar-la. En aquests supòsits s'examinarà l'ocupació de les persones treballadores en els darrers tres mesos per determinar a quina empresa entrant ha d'anar destinat, sense perjudici del dret a retenir-ho l'empresa sortint, regulat en paràgrafs següents.

Si entre el cessament de l'empresa que venia prestant el servei i l'adjudicació definitiva del mateix entrés de forma provisional una altra empresa a prestar el servei, aquesta també està obligada a la subrogació del personal en els termes regulats en aquest article amb independència del temps de duració.

La subrogació es produirà, sempre que les parts compleixin els requisits formals establerts en aquest article del Conveni, per la finalització, pèrdua, rescissió, cessió de l'empresa adjudicatària entre persones físiques o jurídiques que duguin a terme l'activitat, respectant per l'empresa entrant els drets i obligacions que venien gaudint amb l'empresa substituïda. En el terme "empresa", es troben expressament incloses les Unions Temporals d'Empresa (UTE), legalment constituïdes per a contractar amb l'Administració.

A) Aquesta subrogació de personal es produirà únicament i exclusivament pel que fa a les següents persones treballadores:

1. personal en actiu, amb una antiguitat mínima en el servei objecte del contracte dels últims sis mesos anteriors a l'inici del servei per l'empresa adjudicatària, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat al període esmentat de sis mesos, haguessin treballat en una altra activitat. S'utilitzarà el contracte de durada determinada per cobrir les necessitats de contractació del període exempt de l'obligació de subrogar, excepte per als casos en què sigui procedent el contracte d'interinitat.
2. Personal amb dret a reserva de lloc de treball, que en el moment de l'inici del servei per l'empresa adjudicatària tinguin una antiguitat mínima de sis mesos a la mateixa i es trobin malalts, accidentats, en excedència, vacances, permís, descans setmanal, descans maternal o descans per paternitat.
3. Personal de nou ingrés que per exigències del client s'hagin incorporat a l'activitat com a conseqüència d'una ampliació, en els sis mesos anteriors a la nova adjudicació d'aquella.

4. Personal amb contracte d'interinitat que substitueixin a alguna de les persones treballadores esmentats en l'apartat 2, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

5. Personal que substitueixin a altres que es jubilin, havent complert seixanta-quatre anys dins dels sis últims mesos anteriors a l'inici del servei per l'empresa adjudicatària i tinguin una antiguitat mínima en la mateixa dels sis mesos anteriors a la jubilació, en els termes i condicions que la normativa vigent en matèria de jubilació determini.

6. No obstant això, queden exclosos de l'aplicació de la present clàusula de subrogació aquells empleats/ades que siguin directius de la seva empresa, així com aquells units per vincles de consanguinitat i afinitat, tret que acreditin l'existència de relació contractual.

7. En cas de fraccionament del lot el personal que estigui adscrit directament a un àrea geogràfica concreta que canviï de lot serà subrogat al lot al qual quedi adjudicat aquell territori.

En el cas de que no sigui possible considerar la persona treballadora adscrita al territori que es segrega, serà subrogat el nombre de persones treballadores que correspongui en funció del percentatge d'activitat desenvolupat en aquella concreta àrea geogràfica aplicat al total de plantilla de l'empresa cessant.

Una vegada determinat el nombre de llocs de treball que han de canviar de lot, per segregació territorial, es procedirà en primer lloc a demanar voluntaris.

En cas d'excés de voluntaris primaran les sol·licituds de les persones treballadores més antigues.

En cas de que el nombre de voluntaris no sigui suficient s'assignarà o canviarà de lot la persona treballadora que visqui més a prop del domicili de la nova base mesurat amb l'eina de Google MAPS en l'opció de ruta més curta de vehicle privat sense peatges. En cas d'equidistància li pertocarà a la persona treballadora amb menys antiguitat a l'empresa sortint.

A efectes d'evitar alterar aquest sistema es considerarà domicili de la persona treballadora el d'empadronament de sis mesos abans de la publicació del concurs.

B) Tots els supòsits anteriorment contemplats s'hauran d'acreditar fefaentment i documentalment per l'empresa cessant a l'adjudicatària, a la seva plantilla, i als representants d'aquests, mitjançant els documents que es detallen en l'apartat I, en el termini de 15 dies hàbils, comptats des que l'empresa adjudicatària l'hi requereixi fefaentment a l'empresa cessionària, sempre que es tracti de documents que ja s'hagin emès o que s'haurien d'haver emès.

Als efectes de l'acreditació entre l'empresa cessant i l'empresa adjudicatària s'aclareix que es consideraran mitjans fefaents de comunicació els següents: enviament de la documentació per conducte notarial, mitjançant burofax, telegrama o mètode equivalent que deixi constància del contingut.

C) El personal que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només pagarà la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'empresa cessant, que haurà d'efectuar en la corresponent liquidació.

D) L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i persona treballadora. No obstant això per acord mutu de la cessant i persona treballadora, podrà aquest romandre en l'antiga empresa adjudicatària. En aquest cas, la cessant no podrà cedir a cap altre persona treballadora que no prestés el seu treball en l'activitat objecte del contracte, si la cessionària no ho acceptés.

E) En cas que la comunicació no es produeixi en el indefectible termini marcat s'entendrà que l'empresa opta per l'assumpció de dit personal laboral passant el mateix per a aquelles dades i/o relació de personal que es comuniqui amb posterioritat al termini establert.

F) La subrogació efectiva es produirà en el moment en què la nova adjudicatària comenci a prestar serveis i no abans, essent la relació laboral anterior a aquest moment de l'exclusiva responsabilitat de la cessant.

G) L'empresa cessant respondrà de les conseqüències derivades de la falsedat o inexactitud manifesta que la informació facilitada pugui produir a l'empresa adjudicatària, sense perjudici de la reversió a la mateixa del personal indegudament subrogat.

H) Els membres de Comitè d'Empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals podran optar, en tot cas, entre romandre en la seva empresa o subrogar-se en l'empresa adjudicatària, excepte en el cas que hagués estat contractat expressament per al centre afectat per la subrogació, o que la subrogació afecti a la totalitat de la plantilla.

I) L'empresa cessant haurà de facilitar a la nova adjudicatària els següents documents:

- Certificació en la qual hauran de constar la part de la plantilla afectada per la subrogació, amb noms i cognoms, data de naixement, estat civil, document nacional d'identitat, número d'afiliació a la Seguretat Social, número de telèfon en el cas que hi hagi estat facilitat voluntàriament per la persona treballadora, nombre de fills/es, naturalesa dels contractes de treball, i nivell professional (segons la classificació d'aquest Conveni).

- Original o fotocòpia compulsada dels sis últims rebuts de salaris de la plantilla afectada.

- Fotocòpia compulsada dels RNT i RLC de cotització a la Seguretat Social dels sis últims mesos, o els corresponents documents o suports que legalment el substitueixin.

- Relació de personal, especificant: nom i cognoms, número d'afiliació a la Seguretat Social, número de telèfon en el cas que hagi estat facilitat voluntàriament per la persona treballadora, antiguitat, nivell professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data del gaudi de les seves vacances. Si la persona treballadora és representant legal de les persones treballadores, s'especificarà el període de mandat d'aquest.

- Fotocòpia compulsada dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

- Original o fotocòpia compulsada dels títols habilitats per a l'exercici del seu lloc laboral.

- Còpia de documents degudament diligenciats per cada persona treballadora afectada, en què es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa cessant la seva liquidació de parts proporcionals, no quedant pendent cap quantitat. Aquests documents hauran d'estar en poder de la nova adjudicatària de forma fefaent, en el termini de 15 dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària l'hi requereixi fefaentment a l'empresa cessionària, o des del moment que s'emetin o s'haurien d'haver emès.

No caldran les compulses, si l'empresa adjudicatària accepta expressament la validesa de les còpies degudament segellades i signades per l'empresa sortint. A aquest efecte, l'empresa adjudicatària designarà una persona encarregada de la verificació d'originals i còpies. Si l'empresa adjudicatària, posteriorment, reclamés l'aportació de les còpies compulsades, l'empresa sortint, disposarà de 15 dies per a la seva presentació, a partir de la reclamació de l'empresa adjudicatària efectuada dins del termini establert.

Amb el mateix sentit de simplificació del procés i amb els mateixos requisits d'acceptació i comprovació, el lliurament dels rebuts salarials podran ser substituïts per l'entrega de llistats d'aquests períodes a acreditar en què figuren les mateixes dades de la nòmina.

J) L'empresa adjudicatària hi haurà d'indemnitzar a l'empresa cessant, per les despeses de formació del personal, realitzats durant el contracte extingit i que siguin degudament acreditats quan estiguin relacionats amb l'acreditació o titulació professional exigida per l'administració per a la prestació del servei.

K) A l'efecte de la documentació que ha d'aportar l'empresa cessionària a l'adjudicatària, no es considerarà motiu per excloure el dret de subrogació de les persones treballadores el que no s'aporti la documentació pertinent per l'empresa cessionària, sempre que la persona treballadora compleixi els requisits establerts.

Respecte a la liquidació de la persona treballadora es pot reemplaçar per certificació de la persona treballadora, de no haver-la acceptat, per no estar d'acord amb les quantitats ofertes per l'empresa cessant.

Secció cinquena Comissions Paritàries

Article 10

Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral

Es constitueix una Comissió Paritària per a la interpretació, arbitratge, conciliació i vigència del Conveni.

Estarà composta per dotze vocals, dos representants de CCOO i UGT i un representant d'USOC i SINDI.CAT com a sindicats signants del conveni i sis dels empresaris, i un secretari que es designarà en cada reunió.

En les reunions s'acceptarà la presència d'assessors de les respectives representacions, amb veu però sense vot.

Ambdues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni que tingui caràcter de conflicte col·lectiu serà sotmesa prèviament a informe de la Comissió abans d'iniciar qualsevol reclamació contenciosa o administrativa.

La Comissió Paritària, es reunirà almenys cada tres mesos, a partir de la data de vigència del Conveni, i tantes vegades en reunió extraordinària com calgui, i els seus acords requeriran per a tenir validesa la meitat més un dels vocals representants dels sindicats, així com la meitat més un dels vocals representants dels empresaris.

Tant els vocals, com assessors seran convocats per carta certificada en primera i en segona convocatòria, amb antelació mínima de quinze dies de la celebració de la reunió ordinària. Si en primera convocatòria no estiguessin presents la totalitat dels vocals, se celebrarà la reunió en segona convocatòria, essent vàlids sempre que concorrin com a mínim, la meitat més un, de cadascuna de les representacions.

Cas de no arribar a un acord en la qüestió o qüestions debatudes, se sotmetran aquestes al Tribunal Laboral de Catalunya.

Les reunions extraordinàries podran ser convocades per qualsevol de les parts, tant de la representació social com de la patronal i les ordinàries, almenys, cada tres mesos.

A més de les funcions esmentades, la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral s'encarrega expressament de:

a) Gestionar amb els organismes oficials competents la possibilitat d'atorgar als sindicats alguna mena de participació als exàmens psicotècnics a què els conductors s'han de sotmetre periòdicament.

b) En matèria de Seguretat i Salut en el treball, i quan procedeixi, quan ho sol·licitin les empreses, el CSS o el o els Delegats de Prevenció:

- Realitzar amb caràcter consultiu i d'acord amb la LPRL, estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys de la salut i implantació de l'activitat i la gestió preventives en el sector.
 - Elaborar propostes d'actuació per portar a terme accions que actuïn sobre els dèficits i problemes detectats, a ser possible amb la col·laboració del CSS o del delegat de prevenció, en aquelles empreses que no comptin amb l'esmentat òrgan paritari i col·legiat. La Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral deurà vetllar perquè les seves funcions no es sollevin o entrin en competència amb les que li corresponguin als CSS i/o els delegats/as de prevenció de les empreses i/o centres de treball, que en última instància són autònoms segons allò establert pel RPRL.
 - Elaborar plans d'actuació i de xoc, a les empreses d'alta accidentalitat del sector.
 - Impulsar a les empreses a l'adhesió a programes de promoció del control del tabaquisme, alcoholisme i drogodependència, mitjançant campanyes de sensibilització i formació, així com programes de deshabitació, oferts per les Administracions Públiques competents.
 - Elaborar plans de formació específica per les persones treballadores.
 - Elaborar i difondre criteris generals consensuats per l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació, i prevenció de la salut reproductiva.
 - Mitjançar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball, a petició d'ambdues parts.
- c) Gestionar davant els organismes competents de l'Administració la possibilitat que algunes malalties característiques dels conductors siguin reconegudes com a malalties professionals.
- d) Formular una petició expressa davant els organismes corresponents de la Seguretat Social o mutualitats laborals a fi que es reconegui la pèrdua de visió dels conductors, a partir dels exàmens mèdics corresponents, com a malaltia professional, i que se'ls faciliti, si escau, les ulleres corresponents.
- e) Emetre informes sobre totes les consultes que li siguin formulades en matèria de seguretat i higiene en el treball.
- f) Ajustar les taules salarials segons l'aportació anual feta per CatSalut i SEMSA mitjançant l'augment de tarifa.

Als efectes d'aquest article les adreces de les respectives parts seran les que consten a la disposició preliminar.

Article 11

Clàusula d'inaplicació econòmica

Sense perjudici del que disposa l'article 82.3 del TRLET, aquelles empreses que per les raons establertes al dit article, no poguessin fer front a les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu a les matèries que l'article 82.3 assenyala, hauran d'acreditar de forma objectiva i fefaent les causes per les quals la referida aplicació qüestiona la viabilitat de l'empresa.

Per poder-se acollir a la desvinculació durant l'any o exercici corresponent, les empreses hauran de comunicar la seva intenció, a la Comissió Paritària del referit Conveni així com a la representació de les persones treballadores en l'empresa si existís.

A la sol·licitud l'empresa haurà d'acompanyar la següent documentació:

- Memòria i informe econòmic específic dels dos últims exercicis on s'apreciï i reflecteixi el resultat negatiu hagut.

- A les empreses de més de 50 persones treballadores, Informe d'Auditoria Externa sobre la situació econòmic comptable de l'empresa, almenys de l'últim exercici econòmic.

Les Comissions Paritàries dels Convenis col·lectius del sector hauran d'estudiar totes les sol·licituds de desvinculació que els siguin presentades i per a això tindran les atribucions següents:

- Els membres de la Comissió Paritària encarregats de l'estudi de la sol·licitud o, si cas els tècnics que ella designi, han de tenir accés a tota la documentació jurídic-econòmica i comptable necessària per analitzar i comprovar la sol·licitud formulada i els seus informes de situació.

- En el supòsit que es requereixin per part de la Comissió Paritària certificats registrals, informes de Censors Jurats o qualsevol altra documentació o actuació pericial relacionada amb la sol·licitud formulada, el seu cost serà sufragat per l'empresa peticionària.

- Els membres de la Comissió Paritària així com els tècnics que la puguin assessorar estan obligats a mantenir la màxima reserva i confidencialitat en relació amb la informació coneguda i les dades a què tinguin accés, com a conseqüència d'aquests procediments.

Les Comissions Paritàries han d'emetre la seva resolució en el termini màxim d'un mes a comptar de la data de recepció de la sol·licitud. En cas de desestimar la petició de desvinculació o inaplicabilitat de l'increment salarial, les empreses, dins de la setmana següent a la notificació de la resolució de la Comissió Paritària, podran recórrer a un arbitratge, que dictarà un laude.

Tant la Resolució de la sol·licitud, per part de les comissions paritàries com el laude arbitral no podran ser objecte de recurs per part de l'empresa sol·licitant i tant la resolució estimatòria com el citat laude arbitral seran des de la notificació plenament executius.

Capítol 2

Retribucions

Article 12

Salari base i complement de formació

Desapareix l'antiga denominació "salari conveni" com a suma dels conceptes "salari base" i "complement de formació" que es mantenen en els imports de les taules annexes.

Les persones amb certificat professional només cobraran el complement de formació quan tinguin la formació requerida, sense perjudici del dret adquirit reconegut a la transitòria tercera per les persones incloses a la mateixa. L'import serà aquell que es detalla a les taules recollides en l'annex "taules salarials", que es modifica derogant els nivells salarials de conductor, ajudant i portalliteres de l'anterior text del Conveni.

El complement de formació compensa les condicions especials del servei d'ambulàncies. De la mateixa manera a la resta de nivells compensa el nivell formatiu requerit i els reciclatges necessaris.

Article 13

Antiguitat

La taula d'antiguitat de l'Annex mostra els valors vigents 2023, que es veuran revisats en el mateix percentatge d'increment que s'acorda per cada any.

Article 14

Hores ordinàries

S'acorda la desaparició de l'antiga taula del preu d'hora del conveni i es substitueix pel càlcul del preu de l'hora ordinària que es farà amb la següent fórmula:

$$\frac{[(\text{Salari base} + \text{Complement de formació} + \text{Antiguitat}) \times \text{nombre de pagues}]}{\text{Jornada laboral bàsica}}$$

La jornada laboral bàsica de l'any 2022 és de 1.800 hores, la de 2023 de 1.752 hores, a de 2024 de 1.713 hores, la de 2025 de 1.674 hores, la de 2026 de 1.635 hores i la de 2027 de 1.596 hores.

En anys successius, cas que s'acordin noves reduccions de jornada, el divisor serà sempre el de la jornada laboral bàsica anual pactada.

Article 15

Hores extraordinàries

Tindran aquesta consideració les hores efectives que superin la jornada definida en la disposició addicional primera, i a l'article 20.9, i que no formin part de la jornada complementària de la Llei 55/2003 per a les persones treballadores que entrin al seu àmbit d'aplicació, el seu valor serà igual al de l'article anterior.

Article 16

Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de Juliol i/o Nadal, a tot el personal, s'aplicaran en els propis termes i condicions que venien regint per a les empreses i persones treballadores del sector i la seva quantia es basarà prenent en consideració el salari base més complement de formació, quan correspongui, i antiguitat del present Conveni del període anterior a la paga.

Allà on no estigui convingut el sistema prorratejat per acord amb la representació col·lectiva de les persones treballadores, es faran efectives aquestes gratificacions els dies de Sant Joan i entre el 15 i el 20 de desembre.

Les persones treballadores que no portin treballant un any les percebran a prorrata del temps treballat, computant aquest sempre en dies naturals.

Article 17

Dietes

Sempre que es compleixin les condicions que marca la llei perquè aquest concepte sigui considerat com a concepte extra salarial, el personal que fruit de la realització d'un servei es desplaci, tindrà dret a percebre una indemnització per les despeses que s'originin, que rebrà sota el concepte de dieta en els següents casos:

La persona treballadora percebrà la dieta quan per la realització d'un servei hagi de desplaçar-se fora del seu centre de treball, no resultant possible que la persona treballadora pugui tornar en

l'horari de dinar o sopar, abonant-se per tant la dieta del menjar que no s'ha pogut realitzar en l'àmbit de treball.

Es consideren solament els desplaçaments que impedeixin iniciar el menjar en l'àmbit de treball, dintre de l'horari de dinars (13h a 16h) i sopars (20h a 23h). Una vegada iniciat l'àpat, la persona treballadora ha de poder disposar d'una hora ininterrompuda, si aquesta s'interrompés per causa d'un servei i es pot retornar a l'àmbit de treball a iniciar el menjar dintre d'aquesta franja horària, no s'abonarà la dieta, en cas contrari si s'abonarà la dieta. Si l'empresa per no abonar la dieta ordenés el desplaçament a l'àmbit de treball per poder realitzar el menjar, el temps de desplaçament no es considerarà inclòs dintre de l'hora de menjar.

Per aplicar el regim anterior a l'àmbit de treball, sigui propi de la empresa o aliè, ha d'estar dotat d'un menjador amb: nevera, microones, pica, taula i cadires; perquè la persona treballadora pugui, menjar en l'àmbit de treball.

S'inclou també en aquest cas els trasllats temporals o definitius de persones treballadores a l'àmbit de treball, que en las mateixes condicions: horari, material necessari, etc., abans relacionat no donarà dret a percebre cap tipus de compensació econòmica.

Quan aquestes franges horàries coincideixin amb l'inici o finalització del servei, tampoc s'abonarà la dieta, donat que la persona treballadora ha de venir amb el menjar fet, o marxarà a fer-ho al seu domicili.

Tampoc s'abonarà la dieta si per qualsevol circumstància la persona treballadora pot menjar al seu domicili, dintre dels horaris abans esmentats.

La persona treballadora percebrà la dieta de pernocta i esmorzar quan per la realització d'un servei hagi de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball, no podent pernoctar al seu àmbit de treball o domicili.

Als efectes d'aquest article s'entén per àmbit de treball tant el centre de treball, com la base, com el municipi d'ambdós.

No es pagaran begudes alcohòliques.

Aquests valors seran els que consten a les taules salarials.

En tot cas, les empreses poden substituir l'abonament de la dieta pel pagament de la despesa directament. En els serveis que es prestin fora del territori nacional seran despeses a justificar.

Article 18

Complement d'assistència i puntualitat

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 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.

Article 19

Retribució específica del treball nocturn

El treball considerat nocturn, d'acord amb l'article 36 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, tindrà a la remuneració específica que es determina a la taula de nocturnitat de l'Annex II.

La persona treballadora que presti servei entre les 22:00 hores i les 6:00 hores, la percebrà, per cada hora que treballi en aquest horari.

Capítol 3

Jornada laboral i vacances

Article 20

Apartat A) Jornada laboral bàsica del Conveni

20.1. La jornada laboral bàsica de treball per al personal que no sigui sanitari, i pel sanitari que no estigui treballant al règim de guàrdies de 12 fins a 24 hores regulat a l'apartat 2 d'aquest article, serà de 1.752 hores/any de treball l'any 2023.

- De 1.713 hores/any de treball l'any 2024
- De 1.674 hores/any de treball l'any 2025
- De 1.635 hores/any de treball l'any 2026
- De 1.596 hores/any de treball l'any 2027

Sense perjudici de que acordem aquestes hores de reducció de jornada laboral bàsica anual, si no fos possible cobrir íntegrament el calendari, es podran veure compensades amb un increment de la mateixa fins a un límit per aquest personal acollit a la jornada voluntària de fins a 1.826 hores anuals, sense que aquestes hores afegides a l'originalment pactada, perdin el caràcter de jornada ordinària. Aquestes hores que es puguin fer de més s'abonaran amb un complement anomenat de major dedicació al mateix preu/hora pactat a l'article 14 per a la jornada ordinària.

Sense que aquest preu absorbeixi el complement de nocturnitat, festivitats o diumenges. El cobrament d'aquest complement de major dedicació serà voluntari per la persona treballadora, podent optar per a la compensació en descans, cas en que gaudirà de dies de descans compensatori, de manera que cap persona treballadora no ultrapassi la jornada laboral bàsica acordada anualment, si no vol.

La persona treballadora formularà l'opció de voluntarietat en finalitzar l'any anterior, abans de que s'iniciïn al si de les empreses les negociacions de calendari, amb la finalitat de poder programar més descansos per a les persones que vulguin ajustar la seva jornada a la bàsica del conveni, opció que podrà canviar al llarg de l'any comunicant-ho a l'empresa amb 6 mesos d'anticipació, perquè es pugui reorganitzar, sense perjudici de que si l'empresa disposa abans de la persona que pugui cobrir el torn, es podrà fer el canvi sol·licitat amb anterioritat.

Cas que la persona treballadora no formuli l'opció pel descans, l'empresa podrà considerar que opta pel cobrament del complement de major dedicació i formularà la proposta de calendari a negociar amb la jornada ampliada que sigui organitzativament necessària en atenció al volum de plantilla amb què compta.

Les hores treballades per sobre de les 1826 hores anuals es consideraran hores extres, i es retribuiran al preu d'hora ordinària.

Aquestes regles no seran d'aplicació a les persones que es regulen per l'apartat següent.

20.2. Personal en règim de guàrdies de 12 fins a 24 hores.

No es regula en aquest Conveni el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos del personal sanitari de moviment que presta serveis en centres vinculats o concertats amb el Sistema Nacional de Salut, formalment incorporats en la xarxa de transport sanitari d'utilització pública de Catalunya, ja sigui Metge/Metgessa, DUI/ATS o Tècnic/a en transport sanitari (TTS)/Tècnic/a d'emergències sanitàries (TES) (Conductor/a, Ajudant/a o Portalliteres), per tal de garantir l'aplicació de la regulació que en aquesta matèria estableix la secció primera del capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, mitjançant la seva disposició addicional 2a apartat 2, en atenció a que l'article 1.c del Decret 196/2010, de 14 de desembre, del sistema integral sanitari d'utilització pública de Catalunya (SISCAT), estableix que la xarxa de serveis de transport sanitari d'utilització pública de Catalunya forma part del SISCAT.

Aquest règim de guàrdies serà d'aplicació només als llocs de treball que actualment ja s'organitzen en règim de guàrdies, sense que es pugui implantar nous règims de guàrdies als llocs on ha estat possible dotar de personal qualificat suficient per atendre el servei les 24 hores del dia els 365 dies de l'any, tret que per acord amb la representació social del centre de treball es verifiqui la necessitat de fer-ho.

Qualsevol modificació del regim de guàrdies vigent amb anterioritat a la firma d'aquest acord, necessitarà que prèviament a la seva implantació sigui fiscalitzat per la Comissió Paritària del Conveni, per verificar que es donen les circumstàncies precises que justifiquen el recurs a aquest sistema de jornada que es fonamenta íntegrament amb la remissió a la Llei 55/2003, que esdevé especial per aquest personal i que deriva de la necessitat de que el seu règim jurídic s'adapti a les específiques característiques de l'exercici de les professions sanitàries i del servei sanitari, amb les peculiaritats organitzatives del "Sistema Nacional de Salut" del qual el Transport Sanitari en forma part.

Les hores realitzades per sobre de la jornada bàsica acordada per a la resta de personal, s'anomenaran hores complementàries d'atenció continuada i s'abonaran al mateix preu/hora ordinari previst a l'article 14, amb el límit de la jornada anual màxima prevista a la Llei esmentada, a la qual es remet aquest conveni per aquest personal sanitari. Aquestes hores, no tindran, de conformitat amb l'article 48.3 de la mateixa, la condició ni el tractament d'hores extraordinàries.

20.3. S'entendrà com treball per torn de guàrdia de 12 hores fins a 24 hores tota forma d'organització del treball per la qual les persones treballadores realitzin un servei d'atenció continuada de 12 hores fins a 24 hores en el qual s'alternin períodes de treball amb períodes de descans adient, garantint que en un període de 7 dies no es donen més de 48 hores de treball, incloent-hi la suma de les hores de la jornada complementària d'atenció continuada i de les hores extraordinàries, en un període de referència de 12 mesos dins del calendari laboral anual, conforme a allò que estableix la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell i la Secció primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, mitjançant la seva disposició addicional 2ª, a la qual es remet aquest Conveni.

Aquesta forma de prestació de treball només pot donar-se en els serveis que per la seva intensitat de treball permeten el descans adient de la persona treballadora en el decurs de la guàrdia.

Apartat B) Disposicions comuns

20.4. Les empreses podran programar els descansos de les persones treballadores segons els torns abans esmentats; es facilitarà en una setmana dos dies de descans consecutius i en la següent dos dies alterns o consecutius, o a l'inrevés, no necessàriament un diumenge i festiu. Es procurarà que aquests diumenges i festius siguin rotatius per a tot el personal. En aquelles empreses que per ús o costum els dos dies de descans siguin sempre consecutius ho hauran de continuar sent.

Aquests descansos que corresponen per torn i que s'hagin de treballar per suplència de malaltia i absències justificades d'altre persona treballadora, es retribuiran amb el salari corresponent al dia incrementat en un 50 per 100, en cas que no es disposi d'una data immediata per a la concessió de descans al suplent.

20.5. Les empreses estan facultades per a organitzar el treball d'acord a les necessitats del servei, podent establir els corresponents torns entre el personal per a assegurar l'atenció preventiva i real, des de les zero a les vint-i-quatre hores, durant tres-cents seixanta-cinc dies a l'any. Aquests torns seran rotatius o fixos.

20.6. Es considera:

Temps de treball: tot període durant el qual la persona treballadora roman en el treball, a disposició de l'empresari i en exercici de la seva activitat o de les seves funcions. Igualment el temps de formació obligatòria a càrrec de l'empresa computarà com a temps de treball.

Descans adient: períodes regulars de descans de la persona treballadora, la durada del qual s'expressa en unitats de temps, suficientment llargs i continus per evitar que, com a conseqüència del cansament o a ritmes de treball irregulars, aquells es produeixin lesions a si mateixos, als seus companys o a tercers, i que perjudiquin la seva salut, a curt o a llarg termini.

20.7 Per tal de fer un seguiment de l'aplicació de la jornada es farà un seguiment semestral al si de la Comissió reduïda de seguiment del Conveni, amb la finalitat d'analitzar l'aplicació d'aquest article i per fer un control efectiu de les jornades i descansos, complementari al que puguin fer els comitès als seus àmbits de representació.

Apartat C) Registre de jornada

20.8 Les empreses implementaran un sistema de registre diari de jornada que reflecteixi de forma fidedigna la jornada diària de cada persona treballadora i en el que, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització de la jornada de treball. El sistema de registre s'ha d'organitzar i documentar, si és

possible, mitjançant negociació amb el Comitè, en defecte d'acord, per decisió de l'empresari, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores, en els termes legalment establerts i s'atendrà a les característiques de cada centre i de les condicions de la prestació del treball. Es portarà un registre d'activacions amb la finalitat de verificar si per un excessiu nombre d'activacions és aconsellable passar a un sistema amb menys hores diàries de jornada tan aviat com sigui possible.

El sistema, que facilitarà l'empresa, haurà de permetre el registre en els supòsits de persones treballadores que no tinguin un lloc físic al centre de treball, facin part de la seva jornada fora del centre de treball o el lloc de treball no estigui al centre de treball al que estigui adscrit i a les persones treballadores que treballin al centre de treball al que estiguin adscrites; en supòsits d'aplicació de les diferents formes de flexibilitat del temps de treball, quan es tracti de persones treballadores amb adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància allà on estigui implantat.

El sistema utilitzat serà el menys invasiu possible i garantirà el dret de les persones treballadores a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

Aquest registre haurà de ser validat per la persona treballadora que, en el cas que no es trobés conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa. Les empreses conservaran els registres durant quatre anys i restaran a disposició de les persones treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

20.9. Quan es superi la jornada diària programada per motiu del servei, les hores fetes de més, es consideraran extraordinàries i estaran sotmeses als límits legals.

Article 21

Festivitats i diumenges

Retribució festivitats especials: tot el personal inclòs en aquest Conveni que treballi, en jornada mitja o total, els dies: 25 de desembre, 1 de gener, divendres Sant, Pasqua florida i 24 de juny, percebran amb caràcter extraordinari la quantitat que figura a les taules salarials per hora treballada en festiu (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

Els dies 24 de desembre i 31 de desembre percebran amb caràcter extraordinari la quantitat que figura a les taules salarials per hora treballada en festiu (de 22 hores del dia a les 22 hores del dia següent).

Retribució de la resta de festivitats no locals: percebran amb caràcter extraordinari la quantitat que figura a les taules salarials per hora treballada en festiu (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

Retribució de les festes locals: percebran amb caràcter extraordinari la quantitat que figura a les taules salarials per hora treballada en festiu (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

No tindran cap retribució les festes recuperables.

Retribució de diumenges no coincidents amb festius: a partir de l'1 de gener de 2010 percebran amb caràcter extraordinari la quantitat que figura a les taules salarials per hora treballada en diumenge (de 0 a 24 hores del dia senyalat).

Les retribucions de les festivitats treballades seran remunerades d'acord amb les especificacions de l'annex "festivitats i diumenges".

Article 22

Vacances i retribució

Les persones treballadores de les empreses afectades pel present Conveni tindran dret al gaudiment d'un període anual de trenta dies naturals de vacances retribuïdes, conformement al salari base, complement de formació, més l'antiguitat, més el complement d'assistència i puntualitat si correspon, conforme a les regles de l'article 18, i a més, per compensar la manca de meritació de variables durant el període de vacances, s'acorda per a tots els nivells salarials, una quantitat lineal denominada "Complement d'específica dedicació", per la quantitat fixada a l'annex "vacances i retribució", prorratejats per períodes de prestació inferiors a l'any. Ara bé, si una persona treballadora tingués dret a percebre un import superior a l'esmentat, tenint en compte la mitjana anual dels variables percebuts en 6 mesos o més de l'any natural anterior, tindrà dret a percebre, a més a més, la diferència resultant entre la mitjana calculada i la quantitat fixa establerta a l'annex "vacances", sempre sota la mateixa denominació.

S'acorda expressament que:

1er.- L'abonament del Complement d'específica dedicació, es farà amb la nòmina corresponent al mes de setembre, amb independència del moment del període de gaudiment de les vacances.

2on.- El càlcul del variable anual es realitzarà tenint en compte els 12 de mesos de l'any natural anterior, exclosos els períodes en els que hagi fet les vacances, amb independència del moment del gaudiment de les vacances de l'any en curs. Les empreses faran el càlcul de la mitjana dels variables i així determinaran l'import final resultant.

3er.- Els conceptes variables que entraran en la mitjana anual, son aquells que retribueixen el major temps de treball, independentment de la seva denominació, nocturnitat, festivitats i diumenges.

4art.- Formaran part del càlcul cadascun dels variables salarials esmentats, sempre i quan s'hagin cobrat 6 o més vegades durant l'any natural anterior, tret el mes de vacances (11 mesos), que s'adopta com a període de referència pel càlcul del variable en vacances a cobrar l'any següent.

5è.- Per solucionar qualsevol dubte sobre allò acordat per la retribució de les vacances s'ha d'incloure la mitjana anual referida i es detraurà l'import fix del concepte de "complement d'específica dedicació", tret que el càlcul de la mitjana dels variables esmentats resultés de quantia inferior a la part fixa d'aquest concepte, cas en que s'abonarà com a mínim l'import acordat a l'annex de "vacances".

Les persones treballadores amb menys d'un any d'antiguitat a l'empresa, gaudiran d'aquest dret en proporció al temps de serveis prestats.

A l'efecte del gaudiment del període de vacances, l'empresa establirà els corresponents torns, podent partir les vacances en dos períodes, a fi que més persones treballadores gaudeixin de la quinzena estival. Amb aquest objectiu es possibilitarà que les persones treballadores de la mateixa dotació s'autocobreixin els diferents períodes de vacances. Aquests torns es faran segons el calendari anual, segons les prestacions del servei, i rotatiu segons criteri que convinguin ambdues parts, començant la rotació pels més antics.

Per al personal que gaudeixi la quinzena de vacances, si així s'hagués disposat fora del període estival (15 juny a 30 de setembre), s'incrementarà en un dia de vacances, tret que a petició pròpia de la persona treballadora gaudeixi d'un mes complet i ininterromput en qualsevol època de l'any.

Article 23

Assignació de serveis

Per òbvies raons de seguretat, les persones conductores que hagin complert serveis diürns, restaran exclosos de realitzar seguidament serveis nocturns, i a l'inrevés, les persones conductores que hagin efectuat serveis nocturns no podran portar a terme, tot seguit, serveis diürns.

En tot cas es respectarà el descans previst en el present Conveni.

Article 24

Quadre d'horaris i calendari laboral

Els quadres d'horaris fixes d'organització dels serveis es posaran en coneixement del personal amb cinc dies d'antelació a la seva vigència en els de caràcter mensual, tres dies en els quinzenals dos dies en els setmanals i els diaris dues hores abans de la finalització de la jornada anterior.

El calendari laboral a què es refereix l'apartat quart de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors comprendrà l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals, vacances i tots els dies inhàbils de l'any. Els esmentats calendaris seran negociats amb els representants de les persones treballadores de cadascuna de les empreses.

Aquests calendaris seran exposats al tauló d'anuncis i a llocs visibles de fàcil accés en el centre de treball.

Article 25

Mobilitat funcional i geogràfica

a.- Mobilitat funcional

A més dels supòsits contemplats a la Llei, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per aquelles persones treballadores que per patir algun tipus de malaltia que els inhabiliti per al desenvolupament del seu lloc de treball, sense que pugui, per qualsevol motiu, obtenir la incapacitat temporal, puguin ser destinats a qualsevol altre lloc de treball dels existents a l'empresa. Per als esmentats casos serà precís l'informe mèdic que declari si són aptes o no per a realitzar els treballs específics del seu grup professional. Aquest informe serà comunicat als representants legals, sempre que no hi hagi oposició per part de la persona treballadora, tenint que incorporar-se al seu nou lloc de treball en el termini improrrogable de tres dies. El canvi de lloc de treball no comportarà canvi de nivell professional, conservant el seu salari base i complements salarials durant els sis mesos següents a la seva incorporació. Una vegada passat aquest termini, si continués en el nou lloc de treball, passaria a percebre les retribucions corresponents a aquest nivell.

b.- Mobilitat geogràfica

No es considerarà mobilitat geogràfica el canvi de base dins del mateix lot.

Es considerarà mobilitat geogràfica, encara que sigui dintre del mateix lot, si la distància mesurada des del domicili de la persona treballadora a la nova Base fos superior a la suma de la distància que en aquell moment tingui a la seva Base més vint-i-cinc quilòmetres.

Capítol 4

Del personal

Article 26

Nivells funcionals i salarials

Totes les referències en el text del Conveni a "treballador/a" s'entendran efectuades indistintament a les persones, home o dona, que treballen, en els termes establerts en l'article 1 de l'Estatut dels treballadors, i totes les denominacions, al marge de que es faci servir el masculí o el femení, s'entendran fetes al treballador/a home o dona indistintament.

Les classificacions del personal consignades en el present Conveni són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir previstes les places enumerades, si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereix.

Director/a d'àrea: és qui en els serveis centrals de l'empresa està al capdavant d'un dels departaments o àrees específiques en què es pugui estructurar aquesta, depenent directament de la Direcció General de l'empresa.

Metge/metgessa: és qui desenvolupa les funcions o treballs corresponents a la seva titulació acadèmica i professional.

Diplomat/ada universitari/a d'infermeria - Ajudant tècnic sanitari: s'inclou en aquest nivell a qui, amb el corresponent títol oficial, realitza els treballs propis de la seva professió.

Tècnic/a en transport sanitari / tècnic/a d'emergències sanitàries - conductor/a: és la persona treballadora contractada per conduir els vehicles d'assistència sanitària que per les seves dimensions o pes, requereixi un permís de conduir suficient d'acord a la normativa vigent en cada moment, disposant d'aquest permís de conduir corresponent i la titulació establerta en el Reial decret 836/2012, i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i l'usuari/a, el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació sanitària necessària per accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei.

Tècnic/a en transport sanitari / tècnic/a d'emergències sanitàries - Ajudant/a: realitzarà els treballs propis del Tècnic de Transport Sanitari i haurà de disposar de la titulació establerta en el Reial decret 836/2012 i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. Els Tècnics en Transport Sanitari amb permís de conduir suficient podran i hauran de ser formats per conductors d'ambulàncies, excepte que no ho desitgin indicant-lo expressament per escrit a l'empresa. Aquesta formació de conducció no podrà excedir el 50% del seu temps mentre rebin la retribució com a ajudant. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació sanitària necessària per accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei.

Tècnic/a en transport sanitari / tècnic/a d'emergències sanitàries - portalliteres: realitzarà els treballs propis del Tècnic de Transport Sanitari portalliteres i haurà de disposar de la titulació establerta en el Real decret 836/2012 i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació sanitària necessària per accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei.

Desapareixen les antigues categories de conductor, ajudant, portalliteres. La diferència s'estableix amb el complement de formació fins que obtinguin el TES.

Cap de taller: aquest nivell inclou a qui, amb la capacitat tècnica precisa, té al seu càrrec la direcció d'un taller, ordenant i vigilant les feines que es realitzen a la seva dependència.

Mecànic: es classifiquen en aquest nivell aquells que amb coneixements teòric-pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o llarga pràctica en el mateix, realitzi les feines de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del Cap de taller, en el seu cas.

Ajudant/a de mecànic: s'inclou en aquest nivell a qui, amb coneixements generals de l'ofici, pot col·laborar amb el mecànic en les feines que aquest realitzi.

Xapista: es classifica en aquest nivell a aquells que amb coneixements teòric-pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o llarga pràctica en el mateix, realitzi les feines de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del Cap de Taller, en el seu cas.

Pintor/a: es classifica en aquest nivell a, qui amb coneixements teòric-pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o llarga pràctica en el mateix, realitzi les feines de reparació de vehicles, sota les ordres i la supervisió del Cap de Taller, en el seu cas.

Cap d'equip: és el responsable immediat del personal operatiu que tingui al seu càrrec.

Cap de trànsit: és qui té al seu càrrec planificar i supervisar els moviments dels vehicles de la seva empresa.

Especialista administratiu: pertanyen a aquest nivell aquells que a més de reunir les condicions de l'oficial administratiu, i portin a terme, amb la màxima perfecció burocràtica, feines que requereixen iniciativa.

Oficial administratiu: pertanyen a aquest nivell aquells que amb la titulació corresponent, i amb cinc anys d'experiència en funcions d'auxiliar, realitzen normalment totes les tasques administratives.

Auxiliar administratiu: és la persona treballadora que, amb la titulació corresponent, es dedica a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques inherents a la feina d'oficina o despatx.

Telefonista – recepcionista: comprèn aquest nivell el personal que, en les diferents dependències de l'empresa, tingui assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior o amb l'exterior, agafant i transmetent els encàrrecs i avisos que rebí. Podrà igualment tenir assignades funcions complementàries de recepció o administratives, compatibles amb la seva tasca professional.

Personal de neteja: és aquell personal, major de divuit anys, encarregat de la neteja general del centre de treball o establiment, així com del manteniment de la higiene i salubritat de les instal·lacions i serveis d'ús públic.

Capítol 5 Contractació

Tipus de contractes de treball

Article 27

Contractes formatius

En àmbits inferiors de negociació col·lectiva podran establir compromisos entre les parts per a la conversió d'aquest tipus de contractes en altres indefinits, com a mesura que contribueixi a facilitar la inserció laboral dels que han subscrit aquest tipus de contracte en el mercat de treball.

1. Contracte de formació en alternança

Té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius corresponents en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Es podrà celebrar amb persones que no tinguin la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional. També es podran fer contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseïxin una altra titulació, sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.

En cas que el contracte se subscrigui en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació, que formin part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, el contracte només podrà ser concertat amb persones de fins a trenta anys.

No es pot establir període de prova en aquests contractes.

L'activitat exercida per la persona treballadora a l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o Universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu.

És part substancial d'aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o l'entitat de formació o la pròpia empresa, quan així s'estableixi, com la formació pràctica corresponent dispensada per l'empresa i el centre.

La retribució serà el primer any del seixanta-cinc per cent i el segon del setanta-cinc per cent, respecte de la fixada en conveni al nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu, sense el complement de formació, en no disposar de la titulació requerida. En cap cas la retribució no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. Aquesta última, que haurà de comptar amb la formació o experiència adequades per a aquestes tasques, tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual a l'empresa, segons el que preveu l'acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Aquest centre o entitat haurà de garantir, alhora, la coordinació amb la persona tutora a l'empresa.

Els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'empresa, els plans formatius individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels objectius.

La durada del contracte serà la prevista al pla o programa formatiu corresponent, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i es podrà desenvolupar a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció del títol esmentat, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.

Només es pot subscriure un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Això no obstant, es podran formalitzar contractes de formació en alternança amb diverses empreses en base al mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg esmentat, sempre que aquests contractes responguin a diferents activitats vinculades al cicle, al pla o al programa formatiu i sense que la durada màxima de tots els contractes pugui excedir el límit previst a l'apartat anterior.

Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran fer hores complementàries ni hores extraordinàries, llevat del supòsit previst a l'article 35.3 de l'ET. Tampoc no podran realitzar treballs nocturns. Excepcionalment, es poden realitzar activitats laborals en els períodes esmentats quan les activitats formatives per a l'adquisició dels aprenentatges previstos al pla formatiu no es puguin desenvolupar en altres períodes, a causa de la naturalesa de l'activitat.

S'estarà al que s'estableixi reglamentàriament, quant als requisits que s'han de complir per a la subscripció dels contractes, com ara el nombre de contractes per mida de centre de treball, les persones en formació per tutor o tutora, o les exigències a relació amb l'estabilitat de la plantilla.

Les empreses podran sol·licitar per escrit al SEPE informació relativa a si les persones que pretenen contractar han estat prèviament contractades sota aquesta modalitat i la durada d'aquestes contractacions. Aquesta informació haurà de ser traslladada a la representació legal de les persones treballadores i tindrà valor alliberador a efectes de no excedir la durada màxima d'aquest contracte.

2. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis corresponent.

Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb allò previst a la Llei Orgànica 3/2022, d'1 de març, d'ordenació i integració de la formació professional, així com amb els que posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

S'haurà de concertar dins dels tres anys següents a la terminació dels estudis corresponents, o cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat.

El lloc de treball haurà de permetre obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte. L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en què s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

Caldrà ajustar-se al que reglamentàriament es desenvolupi sobre l'abast de la formació corresponent al contracte de formació per a l'obtenció de pràctiques professionals, particularment, en el cas d'accions formatives específiques dirigides a la digitalització, la innovació o la sostenibilitat, incloent-hi la possibilitat de microacreditacions dels sistemes de formació professional o universitària.

La retribució pel temps de treball efectiu no pot ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any.

No podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa a la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per a l'obtenció de la titulació o el certificat que habilita aquesta contractació.

Cap persona podrà ser contractada a la mateixa o diferent empresa per temps superior als màxims previstos en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc no es podrà estar contractat en formació a la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior als màxims previstos, encara que es tracti de diferent titulació o certificat diferent.

Als efectes de "mateixa titulació o certificat professional", els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, llevat que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte per a la realització de pràctica professional la persona treballadora estigui ja en possessió del títol superior de què es tracti.

A la finalització del contracte, la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

Les persones contractades amb contracte de formació per a l'obtenció de pràctica professional no podran fer hores extraordinàries, llevat del supòsit previst a l'article 35.3 de l'ET.

Cal atènyer-se al que s'estableixi reglamentàriament, quant als requisits que s'han de complir per a la seva celebració, com ara el nombre de contractes per mida de centre de treball, les persones en formació per tutor o tutora, o les exigències a relació amb l'estabilitat de la plantilla.

Les empreses podran sol·licitar per escrit al SEPE informació relativa a si les persones que pretenen contractar han estat prèviament contractades sota aquesta modalitat i la durada d'aquestes contractacions. Aquesta informació haurà de ser traslladada a la representació legal de les persones treballadores i tindrà valor alliberador a efectes de no excedir la durada màxima d'aquest contracte.

3. Aspectes comuns a les diferents modalitats de contractació formativa

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i la violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.

El contracte, s'haurà de formalitzar per escrit de conformitat amb allò establert a l'article 8 de l'ET, inclourà obligatòriament el text del pla formatiu individual (apartat 2. b), c), d), e), g), h) i k) i 3.e) i f) de l'article 11 de l'ET), on s'especifiquin el contingut de les pràctiques o la formació i les activitats de tutoria per al compliment dels seus objectius. Igualment, incorporarà el text dels acords i convenis (apartat 2.e) de l'article 11 de l'ET).

Els límits d'edat i la durada màxima del contracte formatiu no són aplicables quan es concerta amb persones amb discapacitat o amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos a l'article 2 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

Cal atènyer-se al que s'estableixi reglamentàriament quant als límits per adequar-los als estudis, al pla o programa formatiu i al grau de discapacitat i característiques d'aquestes persones.

Els llocs de treball, activitats, nivells o nivells professionals que es poden exercir per mitjà de contracte formatiu, són aquells que conforme a la normativa vigent en cada moment, requereixin una formació determinada per poder exercir el lloc.

Els contractes formatius subscrits en frau de llei o aquells respecte dels quals l'empresa incompleixi les seves obligacions formatives s'entenen concertats com a contractes indefinits de caràcter ordinari.

Si al final del contracte la persona continua a l'empresa, no es pot concertar un nou període de prova, i la durada del contracte formatiu es computa a efectes d'antiguitat a l'empresa.

L'empresa posarà en coneixement de la representació legal de les persones treballadores els acords de cooperació educativa o formativa que contemplin la contractació formativa, incloent-hi la informació relativa als plans o programes formatius individuals, així com els requisits i les condicions en què es desenvoluparà l'activitat de tutorització.

Així mateix, en cas de diversos contractes vinculats a un únic cicle, certificat o itinerari [article 11.2.h) de l'ET], l'empresa ha de traslladar a la representació legal de les persones treballadores tota la informació de què disposi respecte d'aquestes contractacions.

Els criteris i els procediments de selecció buscaran aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius.

4. Règim transitori aplicable als contractes formatius vigents

Els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge basats en allò previst a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor de l'apartat 1 de l'article primer de la reforma laboral de 2022, són aplicables fins a la durada màxima, en els termes recollits en el precepte esmentat.

Contracte a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial, tipificat en l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, és aquell que es concerta per a prestar servei durant un nombre d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com habitual en el centre de treball o establiment.

Podrà concertar tant per temps indefinit com per durada determinada, en els supòsits en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contracte.

S'entendrà per contracte a temps parcial aquell celebrat amb la persona treballadora, la jornada del qual sigui inferior a la prevista en el present conveni per a la jornada a temps complet.

En la seva formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies per iguals períodes, pel qual es contracta la persona treballadora així com el salari corresponent, que estarà en funció de les hores realitzades en comparació amb la jornada ordinària i completa que s'efectuï en el centre de treball o establiment, essent proporcional a l'establert en el Conveni col·lectiu per al nivell professional que es tracti.

En el cas que l'empresa i la persona treballadora pactin fer hores complementàries en els contractes a temps parcial de caràcter indefinit, ho faran de conformitat amb els límits i condicions establerts en els articles 34, 36, i 37 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

El pacte haurà de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no podrà ser superior al 15% de la jornada establerta en el contracte. Aquestes hores es retribuïran com si fossin hores ordinàries.

Article 29

Contractes de durada determinada

1. Els que en un període de vint-i-quatre mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a divuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través del seu posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de personal fix.

No és d'aplicació als contractes formatius, de relleu i interinitat.

2. Contractes de durada determinada:

a) El contracte eventual regulat en l'article 15. 2 de l'Estatut dels treballadors

a.1) La durada màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos dins un període de 18 i, en cas de concertar per un termini inferior, podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, per una sola vegada, sense que en cap cas puguin superar els esmentats dotze mesos com a límit màxim acumulat.

El personal amb contracte eventual percebrà al seu terme la indemnització determinada en l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors.

a.2) Es podrà concertar aquest contracte per a atendre les vacances del propi personal, exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda de serveis encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

a.3) En àmbits negocials inferiors podran establir criteris generals respecte a l'adequada relació entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa.

b) El contracte d'interinitat regulat en l'article 15.3 de l'Estatut dels treballadors permetrà substituir a persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball, en els supòsits previstos en els articles 37, 40, 45 i 46 d'aquest Estatut.

b.1) La durada vindrà determinada per la incorporació de la persona substituïda, que haurà de ser expressa i precisament identificada en el moment de la concertació del contracte. La permanència del substitut un cop reincorporat la persona treballadora substituïda, suposarà la transformació del contracte temporal en indefinit.

Capítol 6

Drets varis

Article 30

Permisos i llicències

La persona treballadora, previ avís i justificació, es podrà absentar, amb dret a remuneració, per algun dels següents motius i pel temps següent:

a) Setze dies naturals en cas de matrimoni o constitució d'unió estable de parella segons la normativa legal aplicable.

b) Un dia per matrimoni de pares, germans i fills. Quan el matrimoni se celebrés fora del domicili de la persona treballadora i s'haguessin de fer desplaçaments, s'incrementarà un dia per cada 300 quilòmetres d'anada i tornada, fins un màxim de 4 dies per desplaçament.

c) Dos dies per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini s'incrementaria un dia per cada 300 quilòmetres d'anada i tornada, fins un màxim de 4 dies per desplaçament.

d) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva.

e) En el cas d'intervencions quirúrgiques ambulatories, fins a dos dies sempre que el familiar de fins el segon grau de consanguinitat o afinitat precisi de l'assistència del familiar.

f) Un dia per trasllat de domicili habitual.

g) El temps necessari per assistir als cursos de formació i promoció que l'empresa estableixi.

h) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1.

En el cas que la persona treballadora, per compliment del deure o del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al fet que tingués dret en l'empresa.

i) Un dia als conductors per la renovació del permís de conduir.

j) Dos dies de lliure disposició per la persona treballadora. Cada dia de lliure disposició fa referència a una jornada laboral ordinària, és a dir, vuit hores. Les persones treballadores amb menys d'un any d'antiguitat gaudiran d'aquest dret en proporció al temps de serveis prestats.

k) Qualsevol altre permís contemplat a l'article 37.3 del ET com permís retribuït.

Article 31

Permisos no retribuïts

a) Per a completar les 8 hores retribuïdes d'un dia personal en les guàrdies de 12 o 24 hores i poder, d'aquesta manera, absentar-se el dia sencer.

b) Per a concórrer a exàmens per la obtenció d'algun títol oficial durant el dia de la seva celebració.

c) Pel casament o la defunció de persones pròximes no incloses a l'article anterior, fins a un màxim total de 2 dies a l'any per qualsevol dels supòsits.

Article 32

Assegurança col·lectiva d'accidents

Les empreses que no en disposin contractaran la pòlissa en el termini de trenta dies des de la signatura del Conveni, amb una entitat asseguradora reconeguda, una pòlissa col·lectiva que garanteix una quantia de:

- Mort per accident: 30.000,00€

- Incapacitat permanent i absoluta per a tot tipus de treball o gran invalidesa: 60.101,21€
- Incapacitat total per al lloc de treball habitual: 20.500,25€

A percebre, una sola vegada, per la persona treballadora i/o vidu, vídua o parella de fet descendents o ascendents i, en el seu cas, els seus beneficiaris legals, si com a conseqüència de l'accident de treball es produeix alguna d'aquestes situacions.

Les primes que es generin en funció de la pòlissa seran a càrrec de l'empresa, essent responsable l'entitat asseguradora i subsidiàriament l'empresa del pagament del capital assegurat a la persona treballadora o als seus beneficiaris en cas de sinistre que comporti el dret a la seva percepció.

Article 33

Incapacitat temporal

L'empresa abonarà durant el període d'incapacitat temporal, la diferència existent entre la prestació corresponent a la Seguretat Social i entitat gestora, i el 85% de salari base incrementat per la antiguitat en les següents condicions:

- a) En accident de treball, des del primer dia, prenent com a base de les tres darreres mensualitats cotitzades.
- b) Quan la malaltia requereixi intervenció quirúrgica o ingrés en un centre sanitari, a partir del primer dia de la intervenció quirúrgica o ingrés.
- c) En cas de malaltia comuna, a partir del tercer dia.

Article 34

Canvi de torn

L'empresa permetrà el canvi de torn entre les persones treballadores, sense cap discriminació, i donant comunicació a l'empresa amb, almenys, vint i quatre hores d'antelació.

Article 35

Premi de fidelitat/vinculació

Quan la persona treballadora havent passat dels 60 anys romangui vinculada a l'empresa, percebrà una quantitat que percebrà addicionada a l'antiguitat que li correspongui, per 14 pagues per any, segons els imports especificats a l'annex "premi de fidelitat / vinculació".

Tot això sense perjudici del que disposa la Disposició transitòria quarta.

Aquest concepte salarial no serà objecte de la corresponent reducció proporcional de retribucions per al cas en el qual la persona treballadora redueixi la seva jornada perquè decideixi accedir a la jubilació parcial.

Als 65 anys, si per qualsevol circumstància, la persona treballadora romangués treballant en l'empresa, perdrà el dret al cobrament d'aquesta quantitat, ja que la mateixa ha estat establerta precisament per a estimular la contractació de noves persones treballadores, mitjançant l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

Article 36

Jubilació

- a) Sempre que la normativa ho permeti, s'acorda la possibilitat de jubilació als seixanta quatre anys, amb el 100 per 100 de la pensió, sempre que el lloc de treball quedi cobert.

d) Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria:

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de persones treballadores en atur, s'estableixen les següents mesures d'estímul a la contractació mitjançant el rejuveniment de les plantilles:

1. S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys sempre que la persona treballadora compleixi amb els requisits per causar dret a pensió i sigui d'aplicació la disposició addicional desena del TRLET.

2. La jubilació obligatòria d'un/a treballador/a encara que l'empresa decideixi amortitzar el seu lloc de treball haurà d'anar acompanyada per la conversió d'un contracte temporal a fix o d'un contracte a temps parcial en un contracte a temps complet d'un altre/a treballador/a, dins el mateix any natural en què es produeixi.

L'empresa informará a la Representació legal del personal d'aquestes conversions o ampliacions.

3. Quan es compleixin els requisits legals per això, les empreses atendran la petició de tots aquells treballadors/es que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació anticipada. En el cas de que la jubilació sol·licitada sigui la parcial, serà necessari per a la seva concessió que entre empresa i treballador/a s'arribi a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el percentatge de jornada que es mantingui d'alta a l'empresa.

La jubilació podrà ser del 85 % de la jornada i als 60 anys mentre el règim transitori de la llei ho permeti.

Capítol 7

Article 37

Drets sindicals

L'últim paràgraf de l'article 68 de l'ET autoritza a pactar en Conveni Col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si és el cas, dels delegats de personal, en un o varis dels seus components, sense depassar el màxim total, podent quedar rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

Sobre la base d'aquest precepte s'acorda que l'acumulació de crèdit horari pot donar-se, quan el comitè o els delegats de personal, segons el cas, contribueixin mitjançant la cessió per una banda de les seves hores, no inferior al 10% de les seves hores anuals, al funcionament de la comissió de seguiment d'aquest Conveni.

Els membres de comitè o delegats de personal que no participin del sistema d'acumulació sectorial, solament podran fer ús del seu propi crèdit horari legal.

Article 38

Privació del permís de conduir

En cas de privació del permís de conduir per un temps no superior als sis mesos, l'empresa es veurà obligada a facilitar al conductor/a ocupació en qualsevol feina, encara que sigui d'inferior nivell, abonant la retribució corresponent a aquest lloc de treball, més antiguitat; sempre que no concorrin els següents requisits:

a) Que la privació del permís de conduir derivi de fets ocorreguts en l'exercici de l'activitat de conduir aliè a l'empresa.

b) Que la privació del permís de conduir sigui conseqüència de la comissió de delictes dolosos.

c) Que la privació del permís de conduir no s'hagi produït també en l'any anterior.

d) Que la privació del permís de conduir sigui conseqüència d'haver ingerit begudes alcohòliques o pres algun tipus d'estupefaents.

Aquelles persones treballadores que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per al seu treball en funció de la seva funció de conductor, i només per això, prèvia justificació de la contractació de l'esmentada assegurança, les empreses abonaran el cost de la pòlissa, amb un màxim de 50,00 € anuals.

En el cas de la retirada temporal del carnet de conduir es produís per qualsevol dels motius assenyalats en el paràgraf primer, l'import que percebi la persona treballadora derivat de l'assegurança, en tant que se li manté el salari, tindrà l'obligació d'abonar-lo a l'empresa. Tanmateix, en el cas de retirada temporal del carnet la persona treballadora podrà sol·licitar una excedència per al temps que duri la mateixa, amb el dret a reingrés una vegada recuperi el carnet.

Article 39

Multes i sancions

En cas de la imposició de multes i sancions per l'Autoritat corresponent, a les persones treballadores quan condueixin vehicles de l'empresa i en el desenvolupament de les tasques encomanades per aquesta, l'empresa està obligada a presentar les alegacions corresponents i comunicar-lo al conductor/a. En el cas de denúncies per infraccions a les normes de trànsit que correspongui la responsabilitat al conductor, l'empresa, en compliment de la seva obligació legal, comunicarà a l'Administració les dades del conductor en el moment de la infracció, essent obligada a notificar-lo a la persona treballadora, per tal que aquest tingui coneixement de la tramitació de la denúncia al seu nom.

Article 40

Uniformitat

Les empreses facilitaran al personal l'uniforme, vestuari precís i idoni per a la realització de la seva funció, segons el disseny de l'empresa i segons contracte amb el client i consonància amb les èpoques d'hivern i estiu, segons les comarques.

Aquest vestuari serà reposat i l'empresa assumeix i es responsabilitza del rentat, descontaminació i en cas necessari, destrucció de la roba de treball, sent obligatòria la seva utilització per part de la persona treballadora.

Capítol 8

Faltes i sancions

Article 41

Règim disciplinari

Les faltes comeses per les persones treballadores al servei de les empreses del sector es classificaran atenent a la seva importància i, si s'escau, a la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

a). Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

- 1.- Fins a dues faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat o el 15% de la seva jornada en el mateix còmput mensual.
- 2.- La no comunicació, amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació, de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
- 3.- L'abandonament del centre o del lloc de treball, sense causa o motiu justificat, fins i tot per breu temps, sempre que dit abandonament no fos perjudicial per al desplegament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de treball, que podrà ser considerada com greu o molt greu, sempre que no suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats. Atendre el deure de socors no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions del centre o institució.
- 4.- El retard injustificat, negligència o la manca de cura en el compliment de la feina.
- 5.- La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que no causi perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als usuaris, els seus acompanyants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis, l'incorrecte o incomplet acompliment de les dades i documents dels serveis que la persona treballadora tingui obligació d'emplenar, i a no ser que pugui ser considerada com greu o molt greu, sempre que no suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats. Tret que se acrediti la impossibilitat de fer-ho.
- 6.- No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació que tingui incidència en a l'àmbit laboral, com el canvi de la seva residència habitual, tret que per algun motiu legal sigui necessari mantenir ocult el lloc de residència.
- 7.- La manca d'higiene o neteja personal, sempre que no derivi risc per a la integritat física o la salut de les persones treballadores, ni suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats.
- 8.- L'ús incorrecte de l'uniforme, de les robes o equipaments rebudes de l'empresa o de qualsevol altre, sempre que l'empresa obligui a la persona treballadora a utilitzar-les en el desenvolupament de les seves tasques, sempre que no suposi a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats.
- 9.- Les faltes de respecte, d'escassa consideració, tant als seus companys com a terceres persones i en especials als malalts transportats o els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió del treball.
- 10.- Les discussions sobre afers estranys al treball durant la jornada laboral. Si aquestes discussions produïssin greus escàndols o esvalots, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.
- 11.- Les que suposin incompliments de la normativa en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut pròpia o d'altres persones o d'altres persones treballadores, o produeixi danys greus a l'empresa.
- 12.- Qualsevol altres incompliments culpables de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en aquest Conveni, així com aquells altres incompliments que suposin sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.
- 13.- Qualsevol altre tipus d'infraccions que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com greus o molt greus. Sempre que l'empresa hagi donat el material i informació sobre la normativa.

b). Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

- 1.- Més de dos faltes de puntualitat en un mes, o fins a dos quan el retard sigui superior a quinze minuts en cadascuna d'elles i sense causa justificada.
- 2.- Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifiqui.
- 3.- La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que causi perjudici d'una certa consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis, la manca d'acompliment de les dades i documents dels serveis que la persona treballadora tingui obligació d'emplenar, i a no ser que pugui ser considerada com molt greu, sempre que suposi a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats, per valor econòmic que no superi els 3.000,00€.
- 4.- L'incompliment de les normes, ordres o instruccions dels superiors, en relació amb les obligacions concretes al lloc de treball, i les negligències que es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus o incompliment o la negativa d'un servei determinat.
- 5.- La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual per a la persona treballadora, o comporti risc per a la vida o la salut, tant d'ell/a com d'altres companys.
- 6.- Les faltes de respecte o desconsideracions tant als seus companys com a terceres persones i en especials als malalts transportats o els seus familiars o acompanyants, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió del treball, en especial quan com a conseqüència d'això comporti sanció o penalització per a l'empresa.
- 7.- Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatius a la pròpia persona treballadora, als seus companys o sobre els serveis realitzats.
- 8.- La manca d'higiene o neteja personal quan comporti reclamació o queixes de tercers, malalts o els seus familiars o companys, o comporti a l'empresa sancions o penalitzacions de tercers contractants dels serveis.
- 9.- Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars al centre de treball, així com utilitzar per a usos propis instal·lacions o béns de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball, tret que es compti amb l'oportuna autorització.
- 10.- La demostrada disminució voluntària i ocasional en el rendiment de treball.
- 11.- La demostrada simulació de malaltia o accident, laboral o no.
- 12.- L'encobriment de faltes d'altres persones treballadores.
- 13.- Proporcionar dades reservades o informació de l'empresa a persones alienes o no autoritzades per a rebre'ls.
- 14.- Proporcionar a persones no autoritzades a rebre'ls, dades relatives als malalts que hagin tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seva activitat, en especial el que es refereix a diagnòstic i tractaments.
- 15.- No advertir, immediatament als seus caps o a l'empresari de qualsevol anomalia, avaria, accident o fets inusuals que observi a les instal·lacions, maquinària, locals o del personal, havent de deixar constància al final de la jornada mitjançant el full d'incidències de treball diari que haurà de facilitar l'empresa.
- 16.- Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades, a excepció de les tasques específiques sindicals degudament comunicades.

- 17.- La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que la persona treballadora tingui a càrrec seu.
- 18.- El mal ús verificat dels locals, vehicles i/o el seu equipament, material o documents dels serveis, que produeixi o pugui produir deteriorament o perjudici, o comportin penalització o sanció a l'empresa per part de tercers contractants dels serveis.
- 19.- L'embriaguesa ocasional durant el treball, així com el trobar-se afectat, també ocasionalment i durant el treball, per substàncies qualificades com a drogues i/o estupefaents.
- 20.- Fumar als llocs expressament prohibits per la normativa legal.
- 21.- La comissió per part dels conductors d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en el mateix, posin en perill la seguretat de les persones que vagin a bord dels vehicles.
- 22.- No utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats a la persona treballadora per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest per escrit.
- 23.- La manca de compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposin risc greu per a la persona treballadora, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.
- 24.- No usar adequadament, d'acord amb la seva natura i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.
- 25.- Negar-se a sotmetre's als reconeixements mèdics corresponents establerts d'acord amb l'avaluació de riscos
- 26.- Posar fora de funcionament i/o utilitzar incorrectament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball en què aquesta tingui lloc.
- 27.- La falta immediata d'Informació al seu superior jeràrquic directe, i a les persones treballadores designades per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau al Servei de Prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut pròpia, d'altres persones o d'altres persones treballadores, o pugui causar un dany greu a l'empresa.
- 28.- Contribuir a l'incompliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut de la persona treballadora en el treball.
- 29.- La falta de cooperació amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- 30.- La reincidència en la mateixa falta lleu dins el mateix trimestre, quan hagi tingut amonestació escrita de l'empresa.
- 31.- Qualsevol altres incompliments greus de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en aquest Conveni, així com aquells altres incompliments greus que suposin sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.
- 32.- Qualsevol altre tipus d'infraccions greus que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com molt greus.

c). Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- 1.- Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o de vint-i-quatre en sis mesos.
 - 2.- Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns en el període d'un mes sense causa o motiu que ho justifiqui.
 - 3.- El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, serveis, gestió o activitat encomanats, i el furt o robatori realitzat dins la dependències de l'empresa, als vehicles o en altres elements o llocs en què hagi d'actuar en funció de la seva activitat.
 - 4.- La conducta dolosa o imprudent en l'exercici del treball encomanat, o quan la forma de realitzar-lo impliqui dany o risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.
 - 5.- Posar o donar com a fora de servei un vehicle sense motius, en especial quan això suposi sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.
 - 6.- Quan en els contractes que signi l'empresa amb els seus clients, aquests recullin una clàusula que vinculi el pagament de la gestió amb la qualitat del servei ofert (puntualitat, tracte al pacient, neteja del vehicle, etc.), i, a resultes d'una mala praxis, la factura es vegi minvada per falta imputable a una o diverses persones treballadores, clarament identificables, aquests podran ser sancionats per comissió de falta molt greu.
 - 7.- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
 - 8.- La simulació de la presència d'un altre en el treball, signant o fixant per ell o anòlegs.
- S'entendrà sempre que hi ha falta quan una persona treballadora en baixa per malaltia o accident, realitzi treballs de qualsevol classe per compte propi o aliena i l'al·legació de les causes falses per a les llicències o permisos.
- 9.- La superació de la taxa d'alcohol fixada reglamentàriament en cada moment durant el treball per al personal de conducció, així com la conducció sota els efectes de drogues, substàncies al·lucinògenes o estupefaents.
 - 10.- Les discussions violentes, els maltractaments de paraula o obra o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, malalts transportats o els seus familiars, així com qualsevol altre personal relacionat amb la prestació dels serveis, comprenent en això les ofenses verbals i les agressions.
 - 11.- L'abús d'autoritat.
 - 12.- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
 - 13.- La desobediència continuada o persistent.
 - 14.- L'assetjament sexual, entenent com a tal, tota conducta sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe, que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa el sotmeti ment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari base o sobre qualsevol altre decisió relativa al contingut de la relació laboral.

15.- L'assetjament moral o psicològic (mobbing), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/ada és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

16.- La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que causi perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones que vinculades amb la prestació dels serveis, i en especial, sempre que suposi a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats, per valor econòmic superior als 3.000,00€.

17.- L'abandonament del lloc de treball sense justificació, tant en llocs de comandament o responsabilitat, com en els casos de prestació de serveis de transport urgent, o quan això ocasioni evident perjudici per a l'empresa o malalts traslladats o a traslladar, o pugui arribar a ser causa d'accident per a la persona treballadora, els seus companys o tercers.

18.- La utilització indeguda d'informació de què es tingui coneixement per raó del seu treball, en especial de dades referents a malalts que hagin tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seva activitat, en especial el que es refereix a diagnòstic i tractaments.

19.- L'apropiació de l'import dels serveis prestats, sigui quin sigui la seva quantia, així com qualsevol ocultació, sostracció o manipulació, de diners, materials, equipaments o vehicles, amb fi de benefici econòmic propi o de tercers.

20.- La reiterada comissió, per part dels conductors, d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en el mateix, posin en perill la seguretat de l'empresa, el seu personal o els malalts transportats.

21.- La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produeixin perill o siguin causants d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.

22.- Qualsevol infracció de les normes quan es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut pròpia de les altres persones treballadores o terceres persones, o danys greus a l'empresa.

23.- La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta natura, dins el mateix semestre, sempre que hagi estat objecte de sanció que hagi cobrat fermesa.

24.- Qualsevol altres incompliments molt greus de la normativa laboral o de les obligacions inherents al seu contracte lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en aquest Conveni, així com aquells altres incompliments molt greus que suposin sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

25.- Qualsevol altre tipus d'infraccions molt greus que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals.

e) Sancions. Aplicació

1. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

A) Faltes lleus:

Amonestació per escrit.

B) Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies.

C) Faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'onze a quaranta-cinc dies.

Acomiadament.

2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedeixen en el punt 1, es tindrà en compte:

- a) El major o menor grau de responsabilitat del què comet la falta.
- b) La repercussió del fet en les altres persones treballadores, a l'empresa, a tercers, especialment ma seus familiars, així com, la repercussió social del mateix.
- c) El nivell professional de la persona treballadora.

3. Correspondrà a l'empresari la determinació de la sanció que pot aplicar entre las previstes. Les sancions per faltes lleus seran acordades per la Direcció de l'empresa. Les sancions per faltes greus o molt greus haurà d'imposar-les també l'empresa prèvia instrucció del corresponent expedient contradictori a la persona treballadora, consistent en que prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus a les persones treballadores tindran dret a ser escoltats, l'interessat i la representació de les persones treballadores o sindical, en el termini de deu dies, comptadors des de la comunicació escrita dels fets que s'imputin. Aquest termini suspèn el termini de prescripció de la falta corresponent.

4. En el cas de tractar-se d'una persona treballadora que ostenti la condició de delegat sindical o membre del Comitè d'empresa, a banda de l'interessat, tindrà que ser escoltats els restants membres de la representació a què aquest pertanyés, si n'hi hagués.

5. De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà els representants de les persones treballadores, si n'hi hagués.

6. En el cas de tractar-se de faltes tipificades com a molt greus, l'empresa podrà acordar la suspensió d'ocupació i sou com a mesura prèvia i preventiva pel temps que duri l'expedient, sense perjudici de la sanció que s'hagi d'imposar. Suspensió que serà comunicada als representants de les persones treballadores.

7. Una vegada conclòs l'expedient sancionador, l'empresa imposarà la sanció que correspongui prenent en consideració les al·legacions realitzades en el decurs de la tramitació per la persona treballadora, i si s'escau, per la representació de les persones treballadores o sindical.

8. Quan l'empresa acordi o imposi una sanció serà sempre per escrit, i ho haurà de comunicar, d'aquesta mateixa forma, a l'interessat i a la representació de les persones treballadores o sindical a las greus i molt greus, quedant-se aquest amb un exemplar, signant el duplicat que tornarà a la Direcció de l'empresa, fent constar la data i els fets que la motiven.

9. Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

10. En qualsevol cas, la persona treballadora sancionada podrà acudir a la via jurisdiccional competent per instar la revisió de les sancions imposades en cas de desacord.

11. Cap persona treballadora podrà ser sancionada dos cops pels mateixos fets.

Disposició addicional primera

Disposició addicional de garantia. La jornada pactada per la retribució establerta a les taules és la de 1752 hores per a l'any 2023, de 1.713 hores/any de treball a l'any 2024, 1.674 hores/any de treball al any 2025, 1.635 hores/any de treball a l'any 2026 i 1.596 hores/any de treball a l'any 2027, mantenint no obstant el límit a partir del qual es consideren hores extraordinàries en 1826 hores anuals. Cas que aquesta clàusula, fruit d'un canvi legal o d'una resolució administrativa o judicial decaigués, es tornarà a la jornada ordinària de 1752, i la reducció de jornada acordada no tindrà efecte, passant a augmentar el salari les hores complementàries que tornaran a ser ordinàries, per assegurar l'equilibri de la contraprestació acordada.

Disposició addicional segona

Pel que fa a la solució dels conflictes col·lectius que es puguin originar, ambdues parts negociadores, en representació de les persones treballadores i empreses, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació regulats a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent, com també al Reglament de funcionament del Tribunal Laboral, previst a l'article 3.1 de l'Acord esmentat i publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposició addicional tercera

En aquest conveni s'estarà sotmès al que disposi la Llei de Prevenció de riscos Laborals i la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar i les normes mínimes del conveni estatal.

Disposició transitòria primera

Dispositiu de localització

Es manté transitòriament fins el final del concurs TS/14 l'antic sistema de localització, per aquells lots on s'estigui aplicant, es reproduïxen les normes de l'anterior conveni que es manté fins a l'inici del nou concurs.

"Les empreses podran oferir a les persones treballadores que estimin oportú, la possibilitat de romandre a la disposició de l'empresa mitjançant un dispositiu de localització en les condicions que es detallen a continuació:

1. Només serà aplicable a les persones treballadores que, per raons del servei, hagin de romandre disponibles i localitzats des de les zero a les vint-i-quatre hores, mitjançant el mitjà tècnic de localització corresponent, que serà facilitat per l'empresa, per a acudir a aquells serveis no programats que sorgeixin.
2. L'acceptació d'aquesta oferta per la persona treballadora en plantilla, haurà de ser voluntària, sense que la seva negativa li pugui implicar cap canvi en les seves condicions de treball, ni mobilitat de cap tipus. Si la persona treballadora que accepti el dispositiu de localització, vol posteriorment renunciar a aquest sistema de treball, haurà de comunicar-lo a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, tornant a les seves anteriors condicions de treball.
3. No obstant això el disposat en l'apartat 2, podrà realitzar-se contractació específica per a la realització d'aquest dispositiu de localització, entenent-se que aquest dispositiu de localització s'utilitzarà per a acudir a aquells serveis no programats que sorgeixin.
4. El límit màxim que una persona treballadora podrà estar en aquesta situació serà de cinc dies seguits, garantint-se dos dies de descans consecutius només finalitzar el servei, sense que puguin ser canviats o compensats.
5. El dispositiu de localització no podrà estar activat a l'efecte de còmput de treball efectiu, en relació amb cada persona treballadora, més de sis hores de mitjana diària, calculades en el període dels cinc dies. Durant el dispositiu de localització i a l'efecte de treball efectiu, aquest es comptabilitzarà des del moment que es cridi a la persona treballadora per a prestar un servei fins al moment que la persona treballadora retorni a la seva base.
6. La prestació per part d'una persona treballadora del dispositiu de localització, durant cinc dies consecutius, implica la finalització, per part d'aquest, de la seva jornada laboral setmanal.
7. Com compensació a la disponibilitat des de les 00:00 a les 24:00 hores, la persona treballadora que accepti aquest sistema de treball, a més del sou corresponent se li abonarà, en concepte de dispositiu de localització, 32,07 € al dia. Aquest valor restarà vigent fins que a la negociació a la que fa esment la disposició transitòria segona d'aquest conveni s'assoleixi un acord, sense perjudici del que disposa la transitòria quarta. Aquest complement salarial no consolidable, retribueix l'acceptació expressa per part de la persona treballadora del dispositiu de localització.

8. L'empresa facilitarà un part, amb la finalitat de que la persona treballadora registri l'activitat desenvolupada durant el dispositiu, en el qual expressament figuri, les activacions realitzades setmanalment, així com la data i temps d'activació i tornada a la base, en cadascun dels serveis. De cadascun d'aquests parts, la persona treballadora guardarà una còpia degudament segellada per l'empresa."

Disposició transitòria segona

Vigència especial de les modificacions que es fan amb l'acord parcial assolit al 30 de maig de 2022.

1er.- El rentat de roba a càrrec de l'empresa establert al nou redactat de l'article 40 restarà vigent des del dia 1 de juny de 2022. La mecanització de les bancades es va calcular per aquelles unitats que per alçada ho requerien i amb un mecanisme a prova. El pressupost actual no arriba per dotar de bancades mecanitzades, l'actual concurs no contemplava aquesta innovació tècnica.

2on.- Els canvis als nous nivells TES, restaran vigents des de l'1 de juny de 2022, i la seva retribució serà obligatòria amb la firma d'aquest acord parcial, des de l'1 de juny de 2022, encara que es demori la publicació al DOGC dels acords parcials assolits, si bé, donat que els efectes acordats son des de l'1 de gener de 2022, els endarreriments dels 5 primers mesos de l'any es pagaran quan les empreses puguin facturar l'1,7% d'increment de tarifa, disposant de dos mesos per poder efectuar els càlculs dels endarreriments.

Les persones, la formació de les quals sigui el certificat de professionalitat i que no poden prestar serveis més que a A1 i A2, si no formen part de les persones que tenen la condició beneficiosa esmentada a la transitòria segona, no podran cobrar el complement de formació, tret de les persones ingressades abans del 24 de maig de 2022 que mantindran el dret a cobrar el complement de formació com a condició més beneficiosa a títol personal. Ara bé, per tal d'estimular la formació, totes les persones treballadores que pel seu compte obtinguin la titulació TES, encara que portin A1 i A2 cobraran el complement de formació en el moment que notifiquin formalment a l'empresa de l'expedició de la titulació de Tècnic en Emergències Sanitàries.

Aquesta part de l'acord és d'aplicació immediata a la signatura del preacord que ho avala, amb efectes d'1 de juny de 2022, sempre i quan les empreses puguin facturar l'increment de l'1,7% per al 2022.

3er.- Els canvis als contractes formatius i la seva retribució, restaran vigents des de l'1 de juny de 2022, i es podran formalitzar encara que es demori la publicació al DOGC dels acords assolits.

4art.- La jornada de treball per tot el personal es veurà reduïda a l'any 2023 a 1.752 hores/any de treball efectiu.

L'any 2022, donat que els calendaris a les empreses ja estan pactats, aquests no es veuran modificats, i l'empresa podrà abonar o compensar l'import de les 48 hores acordades de reducció o de part d'elles, si no pot arribar a un acord amb el seu comitè per poder fer efectiva la modificació. La reducció de jornada de 48 hores acordada, tindrà aquest efecte retributiu però continuaran obligats a efectuar aquestes hores retribuïdes a preu d'hora ordinària, en aquells lots que tinguin impossibilitat manifesta per trobar les persones treballadores necessàries per efectuar els serveis, prioritant les persones treballadores que s'ofereixin voluntàries. És a dir, que malgrat es redueixi la jornada ordinària pactada a efectes retributius, a efectes obligacionals la jornada màxima ordinària restarà limitada a 1800 hores com a màxim.

Disposició transitòria tercera

El complement de formació previst al conveni no ho cobraran més que els que tinguin o bé TTS o TES o estiguin habilitats; o siguin beneficiaris del Reial decret 836/2012, de 25 de maig, pel qual s'estableixen les característiques tècniques, l'equipament sanitari i la dotació de personal dels vehicles de transport sanitari per carretera, a la disposició transitòria segona. "Tot i això s'estableix un procés d'adaptació del personal als nous requisits de formació:

Habilitació de persones treballadores experimentades que no tinguin la formació requerida a l'article 4, que diu: "3. Els qui a l'entrada en vigor del Reial decret 836/2012 prestin servei en llocs de treball afectats pel que disposa l'article 4 i no reuneixin els requisits de formació que s'hi estableixen, ni l'experiència professional prevista a l'apartat anterior, poden continuar en els seus llocs de treball exercint les mateixes funcions, sense que per aquests motius puguin ser remoguts".

Tots els que siguin beneficiaris de la condició més beneficiosa de l'anterior transitòria tercera del conveni, deixaran de cobrar com a complement transitori la diferència per arribar al dels nivells establerts a taules amb titulació, i consolidarà el dret adquirit a cobrar com si tingues la titulació TES.

Per a la resta de persones treballadores, la formació de les quals constitueix el certificat de professionalitat i no podent prestar serveis més que en vehicles tipus A1 i A2, si no formen part de les persones treballadores que tenen la condició beneficiosa esmentada, no tindran dret a percebre el complement de formació. Ara bé, per tal d'estimular la formació, totes les persones treballadores que pel seu compte obtinguin la titulació TES, percebran com a retribució salarial, el complement de formació recollit en les taules salarials de l'annex I en el moment que ho presentin a la seva empresa.

Disposició transitòria quarta

Aquest conveni serà possible sobre la base del compliment dels acords manifestats per CatSalut i per part de SEMSA. Qualsevol rebaixa a les dotacions econòmiques que fan possible assolir els acords, comportarà la necessitat d'ajustar les condicions a les noves circumstàncies, deixant sense efecte, en la part proporcional que correspongui, aquella part dels acords que resten vinculats a compromisos econòmics concrets. Si es compleixen els compromisos assolits per part de CatSalut i de SEMSA per augmentar les retribucions un 2% anual els propers anys, amb les dotacions escaients per poder fer-ho, al si de la Comissió Paritària del conveni s'estudiarà l'aportació anual per poder ajustar les taules salarials als augments corresponents, seguint els criteris aplicats fins ara per ajustar els salaris i la jornada a l'augment de tarifa.

Disposició transitòria cinquena

Les parts signants constitueixen una Comissió de Treball en el seguiment del Conveni que queda integrada pels següents components de la Comissió Negociadora del Conveni: Dídac Martínez Martínez, Javier Porta Antón, Walter Álvarez Cuenca, Raúl Pérez Hurtado i Jordi Venanci García Patiño.

Aquesta Comissió solament podrà adoptar els seus acords per consens unànim.

La Comissió de Treball es dotarà d'un reglament de funcionament intern, que haurà de ser aprovat per la Comissió Paritària.

L'objecte d'aquesta Comissió de treball serà:

- La correcta aplicació del conveni en totes i cadascuna de les empreses del sector.
 - La coordinació de les parts en la convocatòria de la Comissió Paritària així com preparar el seu ordre del dia.
 - Formular quantes propostes estimin convenientes per al desenvolupament del Conveni.
- L'òrgan de seguiment es reunirà sempre que la situació ho aconselli, a proposta de qualsevol dels seus components.

Els membres sindicals d'aquesta comissió podran ser rellevats del seu treball amb dret a indemnitat retributiva, mitjançant l'ús de les hores sindicals que disposen com a delegats, al que s'afegirà els crèdits horaris provinents del mecanisme al que al·ludeix l'article 37 sobre acumulació sectorial d'hores sindicals.

El citat mecanisme d'acumulació funcionarà de la següent manera:

1r.- Cada membre de comitè o delegat que desitgi cedir part del seu crèdit horari ho comunicués per escrit a la seva empresa i a la comissió de seguiment, indicant a com dels sindicats signants efectua la cessió.

2n.- Les cessions es podran realitzar anualment a la bestreta per al cas de les hores corresponents al mes de vacances, o mensualment en qualsevol moment abans de finalitzar el mes corrent, una vegada el delegat constati que pot i desitja efectuar la cessió.

3r.- Les empreses, una vegada comunicada pels seus delegats la cessió sectorial, procedirà a ingressar en el compte corrent creat a aquest efecte la quantitat corresponent al número d'hores cedides. Com les hores són cedides per delegats que tenen nivells salarials diferents les hores es calcularan al preu de l'hora del delegat cedent, segons conveni.

4t.- Les quantitats recaptades per aquest procediment, serviran per a rescabalar a les empreses a les quals pertanyen els membres d'aquesta comissió, en els excessos de crèdit horari propi utilitzats i pel cost d'alliberament restant.

De no disposar de saldo suficient d'hores cedides per a arribar al cost del seu alliberament, no podran ser alliberats totalment del seu treball.

5è.- Sempre que s'acordi al si de la comissió que el saldo té marge suficient per mantenir el sistema, el pressupost excedent podrà ser destinat als plans funcionals i de treball aprovats per la pròpia Comissió.

6è.- Aquesta clàusula estén la seva vigència fins al 31 de desembre de 2027, i caldrà l'acord exprés per a la pròrroga del seu contingut.

Disposició transitòria sisena

Les empreses es comprometen a mantenir el nivell de serveis actualment configurats, si no canvien substancialment les condicions contractades.

Disposició aclaridora primera

Definicions funcionals entre TTS ajudant/a i TTS portalliteres i la seva afectació al personal.

Els termes en que està redactat el conveni posen en evidència que la diferència entre un i altre nivell radica al text subratllat a continuació:

TTS Ajudant/a: realitzarà els treballs propis del portalliteres i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt, realitzant les tasques auxiliars i complementaries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei, excepte que no ho desitgin indicant-lo expressament per escrit a l'empresa els ajudants portalliteres amb permís de conduir suficient podran i hauran de ser formats per conductors d'ambulàncies. Aquesta formació de conducció no podrà excedir el 50% del seu temps mentre rebin la retribució com ajudants. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per accedir a la titulació i/o certificació sanitària que en cada cas exigeixin les entitats beneficiàries del servei. Aquesta formació s'adequarà a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

TTS Portalliteres: realitzarà els treballs propis del portalliteres i tindrà coneixements sanitaris per l'atenció i seguiment del malalt realitzant les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt o accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei.

Les parts signants interpreten conjuntament:

1er. Que la diferència entre un i altre nivell ve determinada a que l'ajudant pot realitzar tasques de conducció, com ajudant del conductor, per preparar-se per poder assumir el nivell de conductor en cas de necessitat, mentre que el portalliteres no tindrà cap responsabilitat de conducció.

2on. La persona treballadora que tenint carnet suficient vingui cobrant com a ajudant és perquè no ha fet ús de la possibilitat de romandre al nivell de portalliteres, i forma part del seu contingut funcional executar tasques esporàdiques de conductor a requeriment de la empresa. Si bé l'ascens definitiu a conductor no es produirà si no hi ha mutu acord.

3er. El límit del 50% està posat per assegurar-se que no es fan funcions de conductor en més de un 50%, donat que en tal supòsit es considerarà que durant aquell dia ha fet funcions de conductor i li pertany cobrar, ja que fa treballs de superior nivell, com a conductor. Si malgrat no arribar al 50% conduís sense conductor es considerarà que és treball de nivell superior i cobrarà aquell dia com a conductor.

4art. Es respectarà com a condició més beneficiosa el nivell d'aquells que per motius variats hagin assumit la d'ajudant amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni, malgrat no reuneixin la condició d'estar en possessió de carnet suficient, però en cas de que arribessin a disposar del referit carnet suficient, però en cas de que arribessin a disposar del referit carnet tindran que complir plenament amb les seves obligacions com ajudants. També s'ha de respectar a qui pateixi algun tipus de malaltia, degudament acreditada, que l'inhabiliti per al desenvolupament de les tasques de conducció.

5è. El fet de que per conservació del dret a mantenir el nivell d'ajudant, pugui comportar que persones treballadores sense carnet suficient tinguin el nivell esmentada no pot suposar en cap cas que els portalliteres que disposin de carnet, però que hagin estat contractats específicament com a portalliteres puguin invocar cap tipus de discriminació per tractar-se d'una condició més beneficiosa que es respecta exclusivament a la persona treballadora que va ser contractat com ajudant abans no s'establiessin les diferències en les funcions dins d'aquest conveni.

Disposició aclaridora segona

Aclariment de com ha de funcionar l'absorció en el concepte d'antiguitat.

El nou article 13 del Conveni referent a l'antiguitat, va crear la taula d'antiguitat de l'Annex II que mostra els valors vigents del 1 d'agost de 2006.

El antic sistema en lloc de tenir venciment per triennis tenia venciment per anys, i donat el llarg temps transcorregut per la signatura del nou conveni, pot comportar que hagin persones treballadores que estiguin cobrant algun venciment anual de l'antic conveni i que encara no hagin complert el trienni que dona dret a la percepció amb el nou Conveni.

Les parts, en atenció al que disposa el conveni al seu article 6 posat en relació amb l'article 8 i en l'antiga disposició transitòria quarta de l'anterior conveni, interpreten:

Que les persones treballadores que a 31 de juliol de 2006 estiguessin cobrant de mes per aquest concepte, respecte al que ha de regir des de l'1 d'agost del 2006 tenint en compte, que els valors d'antiguitat han de ser els del nou conveni, l'excés passarà a formar part amb efectes de la data 1 d'agost de 2006 de les seves condicions personals més beneficioses, garantint conforme a l'article 8 que en conjunt i còmput anual no es perd retribució, e inicialment veuran incrementada la seva quantia en el 4%, a partir de l'1 d'agost, prèviament a l'aplicació del sistema d'absorcions previst a la transitòria del Conveni.

Els que després de l'1 d'agost de 2006, producte de la ultraactivitat del conveni anterior, hagin tingut venciments que conforme al nou conveni no procedeixen, per no completar el trienni, es farà el càlcul d'endarreriments comptant les quantitats pagades de més per aquest concepte, com si de pagaments a compte es tractés.

Quan es produeixi el venciment d'un nou trienni, l'excés que pogués quedar de la quantitat passada d'antiguitat a complement personal, serà absorbida per la pujada del concepte.

Annex 1 Taules salarials
Efecte 1 de gener de 2023 (valors en euros)

Categories	Salari base	Compl. Formació
Director/a	2.227,82€	386,79€
Director/a d'Àrea	2.090,43€	362,54€
Metge/Metgessa	2.213,91€	384,33€
DUI/ATS	1.852,60€	320,57€
Cap de Transit	1.651,11€	285,01€
Cap d'Equip	1.574,69€	271,53€
TTS/TES Conductor/a	1.590,51€	274,31€
TTS/TES Ajudant/a portalliteres	1.482,48€	255,25€
TTS/TES Portalliteres	1.438,28€	247,44€
Cap de Taller	1.612,58€	278,21€
Mecànic/a	1.556,65€	268,34€
Xapista	1.526,05€	262,94€
Pintor/a	1.526,05€	262,94€
Ajudant Mecànic/a	1.463,52€	251,91€
Especialista administratiu/va	1.630,31€	281,34€
Oficial administratiu/va	1.410,04€	242,47€
Auxiliar administratiu/va	1.239,71€	212,41€
Telefonista/Recepcionista	1.265,79€	217,01€
Personal de neteja	963,90€	170,10€

Les persones amb certificat professional, només cobraran el complement de formació quan tinguin la formació requerida, sense perjudici del dret adquirit reconegut a la Disposició Transitòria tercera per a les persones incloses a la mateixa.

Annex 2

Taula d'antiguitat i nocturnitat per a 2023 Efecte 1 de gener de 2023 (valors en euros)

CATEGORIA	Antiguitat							Nocturnitat
	Triennis							Preu/hora
	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 d'Àrea	44,65€	89,29€	133,93€	178,57€	223,22€	267,86€	312,51€	0,89€
Metge/Metgessa	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€
Cap de Trànsit	29,81€	59,61€	89,40€	119,22€	149,02€	178,83€	208,64€	0,87€
Cap d'Equip	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 Ajudant/a portalliteres	23,46€	46,94€	70,40€	93,88€	117,34€	140,80€	164,27€	0,70€
TTS Portalliteres	22,06€	44,12€	66,18€	88,23€	110,30€	132,35€	154,42€	0,66€
Cap de Taller	28,49€	57,01€	85,51€	114,01€	142,52€	171,02€	199,52€	0,83€
Mecànic/a	26,61€	53,24€	79,84€	106,45€	133,06€	159,69€	186,29€	0,77€
Xapista	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€
Ajudant Mecànic/a	23,46€	46,94€	70,40€	93,88€	117,34€	140,80€	164,27€	0,69€
Especialista administratiu/va	29,10€	58,19€	87,31€	116,40 €	145,50€	174,61€	203,71€	0,86€
Oficial administratiu/va	27,98€	55,96€	83,94€	111,93€	139,90€	167,89€	195,88€	174,13€
Auxiliar administratiu/va	24,65€	49,28€	73,93€	98,56€	123,22€	147,85€	172,50€	0,78€
Telefonista/Recepcionista	24,88€	49,74€	74,63€	99,51€	124,39€	149,25€	174,13€	0,72€
Personal de neteja	16,87€	33,76€	50,62€	67,50€	84,38€	101,26€	118,12 €	0,65€

Annex 3

Efecte 1 de gener de 2023

Concepte	Valors en €
Article 17 Dietes	
Dinar	12,22€
Sopar	12,22€
Pernoctar i esmorzar	18,34€
Suma dels tres conceptes	42,79€
Article 18 Compl. d'assistència i puntualitat	
Assistència	61,96€
Puntualitat	61,96€
Article 21 Festius i diumenges	
Plus diumenge	0,59€
Plus festius locals	2,45€
Plus festius no locals	3,05€
Plus festius especials	6,12€
Article 35 Premi de fidelitat/vinculació	
Amb 10 anys d'antiguitat a l'empresa	6,85€
Amb 15 anys d'antiguitat a l'empresa	21,81€
Amb 20 anys d'antiguitat a l'empresa	25,55€
Amb 25 anys d'antiguitat a l'empresa	29,91€
Article 22 Complement de vacances	
Vacances i retribució	210,79€
Disp. Transitòria primera	
Dispositiu de localització	32,28€