

## ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

### CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

00539-2015

**C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO***Resolución y Texto del Convenio Colectivo de la empresa AMBULANCIAS CSA, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa AMBULANCIAS CSA, S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 19 de enero de 2015, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 20 de enero de 2015

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

Convenio Colectivo de trabajo para la empresa  
AMBULANCIAS CSA, S.L., para los años 2015 a 2018.

Disposición preliminar

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este I Convenio Colectivo de la Empresa AMBULANCIAS CSA, S.L., suscrito por:

Por la representación de los trabajadores:

- David Lopez Ferrer
- Raul Adsuará Dobon
- Sergio Torres Rodríguez
- Juan Manuel Pitarch Perez
- Dolores Gomez Fernandez

Por la empresa:

- D. Juan de Dios Pastor Cano.
- D. Jose Luis Dols Montañes (Asesor)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1 Ambito funcional

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a los trabajadores/as, dedicados a los servicios preventivos de asistencia sanitaria y/o al transporte sanitario terrestre de enfermos y/o accidentados así como al transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, pertenecientes a la empresa Ambulancias CSA, S.L.

Artículo 2 Ambito territorial

El presente convenio es de ámbito de empresa y afectara a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en la provincia de Castellón.

Artículo 3 Ambito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 2.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Artículo 4 Ambito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2015, sin perjuicio de las excepciones acordadas expresamente en el mismo.

Asimismo, este convenio tiene una duración de 4 años, de tal manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2018.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligatorio, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5 Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas.

Artículo 6 Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7 Coordinación normativa. Prelación de normas

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

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

Artículo 8 Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que la empresa, por causas económico-financieras, organizativas, técnicas o de producción podrá acordar con la representación legal de los trabajadores, la inaplicación de las siguientes materias reguladas en el presente convenio colectivo:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, deberán para la validez del citado acuerdo de descuelgue notificarse el mismo a la Comisión Paritaria del Convenio.

En este sentido, cuando la empresa pretenda acogerse a dicha situación, habrá de iniciar el correspondiente expediente que dirigirá a los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), para lo cual les aportará la documentación necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda comprobar la objetividad de la actuación empresarial, por lo que podrán solicitar la necesidad de que se amplíe la documentación aportada. Presentada la documentación deberá celebrarse un periodo de consultas entre las partes de duración no superior a quince días.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa) podrán acordar la no aplicación de las materias citadas en el párrafo primero en función del grado que se estime oportuno, indicando el período o períodos de tiempo de su aplicación, no pudiendo superar en ningún caso la vigencia del convenio.

El texto del acuerdo para la inaplicación salarial deberá ser notificado a la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la consecución del mismo, de no cumplirse con este requisito dicho acuerdo carecerá de valor.

En caso de discrepancia entre las partes, cualquiera de ellas podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Tanto el desacuerdo como el resultado del procedimiento seguido ante la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

Ambas partes acuerdan expresamente que ante la necesidad de acudir a la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana, a dicha comisión únicamente se le solicitara un arbitraje en el caso que ambas partes lo soliciten de manera voluntaria.

De igual modo las partes acuerdan ajustarse a lo establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOCV 08.07.2010) pudiendo acudir cualquiera de las partes, si lo estima oportuno, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la absoluta reserva la información recibida y los datos a que ha tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

## CAPÍTULO II

### Sistema de clasificación profesional

#### Artículo 9 Grupos profesionales

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

Grupo A. personal superior y técnico.

Grupo B. personal administrativo e informático.

Grupo C. personal de explotación.

a) Definición del grupo profesional Grupo A, Personal superior y técnico y descripción de sus funciones.

El grupo profesional A comprende quienes, en posesión de título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen los siguientes niveles retributivos:

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

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

Técnico superior. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

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

Ayudante Técnico Sanitario (ATS) o Diplomados en Enfermería (DUE): Se comprende en este nivel retributivo a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

b) Definición del grupo profesional Grupo B, Administrativo e informático y de sus niveles retributivos.

El grupo profesional B, del Personal administrativo, comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que esta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen los siguientes niveles retributivos:

Jefe/a Administrativo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes a su nivel retributivo.

Aspirante administrativo. Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizado trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Ordenanza. Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de Personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas de información y organización, siendo las siguientes:

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

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

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

c) Definición del grupo profesional Grupo C, Personal de Explotación y de sus niveles retributivos.

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

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

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

Técnico en Transporte Sanitario Conductor: Es el empleado que es contratado como conductor para prestar servicio y conducir los vehículos ambulancias y/o de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y de la titulación exigida por la normativa vigente. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el servicio y el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico el mismo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir la formación necesaria para cumplir con los planes de formación de la misma.

Técnico en transporte sanitario conductor en funciones de ayudante: Es el empleado que es contratado como ayudante del conductor en los servicios a prestar, pudiendo actuar como conductor de los vehículos ambulancias, cuando así este designado en el cuadrante mensual de servicio, o en su caso por razones extraordinarias, siempre en este segundo supuesto con la previa autorización de la central de coordinación de Ambulancias CSA, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y de la titulación exigida por la normativa vigente. Realizará las tareas auxiliares y complementarias necesarias para la correcta prestación del servicio, relacionada con el servicio y el vehículo, incluida las limpiezas y mantenimientos básicos del mismo y el enfermo y/o accidentado. La empresa estará

obligada a facilitar y asumir la formación necesaria para cumplir con los planes de formación de la misma. Las tareas de conducción no podrán pasar del 50% de la jornada en cómputo anual..

**Camillero:** Es el empleado que trabaja como ayudante del conductor en los servicios a prestar y en los vehículos ambulancias y/o de asistencia sanitaria, no estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y/o de la titulación exigida por la normativa vigente. Realizará las tareas auxiliares y complementarias necesarias para la correcta prestación del servicio relacionadas con el propio servicio y el vehículo, incluidas las limpiezas y mantenimientos básicos del mismo y el enfermo y/o accidentado,. La empresa estará obligada a facilitar y asumir la formación necesaria para cumplir con los planes de formación de la misma. Este nivel retributivo es a extinguir y solo será aplicable a aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio formen parte de la plantilla y no reúnan los requisitos legales para ostentar la categoría de Técnico en transporte sanitario conductor en funciones de ayudante

**Jefe/a de taller:** Este nivel retributivo incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

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

**Ayudante de mecánico:** Se incluye en este nivel retributivo quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que este realice.

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

**Pinto:** Se clasifican en este nivel retributivo los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

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

**Trabajador en formación.** Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

**Telefonista:** Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando transmitiendo los recados y avisos que recibiera, asimismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará el nivel retributivo que corresponda por la formación requerida.

#### Artículo 10 Medidas de flexibilidad interna. Movilidad funcional

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

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

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

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

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

El Plan de mejora en la Calidad del Servicio de Ambulancias, y la igualdad de formación profesional del personal del mismo Grupo Profesional, tiene consecuencia inmediata la expresa movilidad funcional para la prestación de servicios indistintamente en las unidades de Transporte No Asistido (TNA), Soporte Vital Básico (SVB) y Soporte Vital Avanzado (SVA).

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

La empresa no podrá condicionar la movilidad funcional establecida en el párrafo anterior a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que solo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

De igual forma se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores del Grupo Profesional del Personal de Explotación, que habiendo sido privados del Permiso de Conducir por suspensión administrativa o penal del mismo, o habiendo perdido la vigencia de dicho Permiso de Conducir por pérdida de los puntos inherentes al mismo, se vean desposeídos de las aptitudes técnicas y profesionales para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

El cambio de puesto no conllevará cambio de Grupo Profesional, conservando su salario base y complementos salariales de naturaleza personal durante los tres meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a este nivel retributivo.

#### Artículo 11 Trabajos de nivel retributivo superior

En razón de una mejor organización, la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de un nivel retributivo superior, del mismo grupo profesional.

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

#### Artículo 12 Trabajos de nivel retributivo inferior

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel retributivo inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su nivel retributivo y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

#### Artículo 13 Polivalencia funcional

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una nivel retributivo.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador el nivel retributivo cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a niveles retributivos distintos al suyo.

Retribuciones, conceptos y estructura salarial

Artículo 14 El salario: Su abono y su acreditación

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

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

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

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

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

Artículo 15 Estructura del salario

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

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

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

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

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

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

Artículo 16 Principio de no discriminación y discapacidad

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

Este compromiso, conlleva igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Artículo 17 Conceptos salariales

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

1. Salario base.

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

El Salario Base para los distintos niveles retributivos del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el Anexo I, para el año 2015.

Las tablas salariales se revisarán cada 1 de Enero de los años 2016, 2017, 2018, sufriendo un incremento del 85% del IPC de la Comunidad Valenciana, a 31 de Diciembre del año anterior. Garantizándose siempre una revisión mínima del 1 %

2. Plus convenio.

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en las titulaciones legales exigibles por la normativa vigente como de la necesidad de la ostentación del tipo de carné necesario para la ejecución de cada nivel retributivo, así como la dotación de conocimientos a todos los técnicos mediante la formación reciclada y continua y el riesgo que conlleva la conducción urgente y de trato directo con pacientes de riesgo, se establece dicho plus para los distintos niveles retributivos, según se establece en el anexo 1 de este convenio.

3. Retribución específica del trabajo nocturno

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, con independencia de que este trabajo se realice de forma efectiva o de presencia, un incremento sobre el Salario Base y el Plus Convenio que le correspondiera de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el Salario Base más Plus Convenio por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este Convenio.

•  $[(\text{Salario base} + \text{plus convenio}) \times 14] / 1800 = \text{Precio Hora}$

•  $\text{Precio hora} \times 10 \% = \text{Precio Hora Nocturna}$

4. Retribución de festividades

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en las circunstancias que se determinan y en los turnos que se indican, los festivos que a continuación se detallan, percibirán con carácter extraordinario en concepto de Plus de Festivos la cantidad de 32'26 euros para el año 2015.

1 Enero turno de día

5 Enero Turno día y noche

6 Enero turno día

Viernes santo turno día y noche

Lunes de pascua turno día y noche

24 de Diciembre turno día y noche

25 de Diciembre turno día

31 de Diciembre turno día y noche

Aquellos trabajadores que los días 5 de Enero, 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, no hiciesen jornada mínima de 10 horas, no tendrán derecho a la percepción de esta retribución.

El Plus Festivo para todas las categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el ANEXO I, para el año 2015.

Artículo 18 Complemento salarial ad personam

El plus de antigüedad se sustituye por este concepto salarial de manera que los trabajadores que a 31 de diciembre de 2012 cobrasen o tuviesen derecho a la percepción del concepto de antigüedad, cobrarán el mismo importe que percibiesen a dicha fecha. Este importe será personal no revisable y no absorbible.

Artículo 19 Horas de presencia

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia, estas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$[(\text{Sueldo base} + \text{Plus convenio} \times 14) / 1800 \text{ horas} = \text{Precio H. presencia}]$

Artículo 20 Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio, y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más Plus Convenio y Complemento salarial Ad Personam, calculándolas en cómputo semestral.



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

Dietas, suplidos y otros conceptos

Artículo 21 Conceptos no salariales. Dietas

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

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

El trabajador percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13.00 h a 16.00 h) y cenas (20.00 h a 23.00 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si esta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

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

Se incluye también, en este caso, los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerla a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados. El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio. A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

Los valores reseñados en el Anexo I de este Convenio serán exigibles a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 22 Uniformidad

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

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

## CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Sección primera

Jornada de trabajo

Artículo 23 Jornada laboral

1. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana y de 1.800 horas/año o la legal que en cada momento exista.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo mas ochenta horas de presencia, durante la duración del presente Convenio Colectivo.

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

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

3. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia). Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, incluidos los trabajos para la conservación, limpieza y reparación del vehículo cuando sean realizados por el trabajador durante su servicio, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación a los conductores, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en estos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

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

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

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

4. Cómputo de la jornada. A todos los efectos, y al amparo de artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

La jornada ordinaria fijada en este Convenio puede ser cumplida tanto en horas efectivas como en horas de presencia, las horas que sobrepasen las 160 horas en cómputo cuatrisesmanal, a elección de la Empresa, serán compensadas con horas de descanso o bien abonadas mensualmente en concepto de hora de presencia.

5. Guardias de 24 horas. Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores realicen un servicio continuado de 24 horas en que se alternan periodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un periodo de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un periodo de referencia de 12 meses; o lo que es lo mismo, que a cada Guardia de 24 horas le continúen 48 horas de descanso, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

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

A los efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

1) Tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

2) Se considerará tiempos de presencia aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, ágapes en ruta u otras de parecidas.



3) Descanso adecuado: periodos regulares de descanso de los trabajadores, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

6. Adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral.

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

Artículo 24 Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos, excepción hecha de los trabajadores que se encuentren en servicio de Guardia de 24 horas.

La Empresa, en todo momento, respetará el descanso previsto en el presente Convenio, Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

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

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

Artículo 25 Descanso semanal

La empresa podrá programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados, se facilitarán en una semana, dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo, computados en promedio de 12 meses. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas unidades que prestarán servicio de lunes a sábado (inclusive) se podrá optar por facilitar solo el domingo como día de descanso acumulándose el segundo día de descanso por semana para su disfrute, según con el acuerdo al que se llegue con el trabajador. Debiéndose disfrutar dichos días acumulados como mínimo dentro de cada trimestre.

Artículo 26 Dispositivo de localización

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

1. Solo será aplicable a los trabajadores, que por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados durante las 24h.

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

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

4. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de ocho horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.

5. La prestación por parte de un trabajador del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de este, de su jornada laboral semanal.

6. Como consecuencia a la disponibilidad durante 24h, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base + plus de convenio + complemento ad personam) se le abonará en concepto de dispositivo de localización, la cantidad que figura en el anexo 1. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

Artículo 27 Distribución irregular de la jornada

Habida cuenta de la peculiaridad de la actividad de transporte, respecto a la distribución de la jornada de los trabajadores móviles se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995 de jornadas especiales.

Respecto del resto de personal afectado por el convenio la distribución irregular de la jornada podrá afectar al resto del personal de forma diversa, por secciones o departamentos, solamente por periodos estacionales.

Deberá fijarse por acuerdo entre las partes, siendo el 5 % la distribución máxima de la jornada anual que se podrá variar su distribución, debiéndose publicar el acuerdo de distribución de jornada irregular antes del 31 de enero de cada año. Una vez fijada la jornada irregular esta no podrá ser modificada, a excepción de lo estipulado en el artículo 41 del E.T. sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Cuando exista en la empresa una distribución irregular de la jornada de trabajo, la misma no podrá pasar de un mínimo de 6 horas y un máximo de 9 horas diarias; en cómputo semanal los límites serán de 30 y 45 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

Sección segunda

Vacaciones

Artículo 28 Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario base + plus convenio + complemento AD Personam

A efecto del disfrute del periodo de vacaciones la empresa dividirá los 30 días en dos turnos quincenales a fin de que más trabajadores disfruten de una quincena estival.

Estos turnos quincenales se harán según un calendario anual preestablecido con 24 quincenas las cuales serán elegidas por orden de antigüedad en grupos de 12 trabajadores. Primero cada trabajador elegirá una quincena respetando el orden establecido y posteriormente se elegirá la segunda quincena respetando el mismo orden. El trabajador que cada año elija primero, pasará el año siguiente a elegir el último, de forma que todo el resto del grupo adelante un puesto.

Aquellos trabajadores que por razones de largos desplazamientos a su residencia de origen u otras causas justificadas previamente, podrán solicitar el disfrute de los 30 días de vacaciones en un solo bloque, siempre y cuando no se solicite en periodo estival.

Se entiende por periodo estival el comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

Sección tercera

Permisos y licencias

Artículo 29 Permisos retribuidos

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

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización domiciliaria o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se tuvieran que realizar desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación del permiso, disfrutando de 15 días laborables de permiso inmediatamente posteriores a la baja por maternidad.

## Artículo 30 Licencias y permisos no retribuidos

Cuando la empresa tenga a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrá obligada a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

Igualmente, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de dos días anuales de libre disposición para el trabajador.

## CAPÍTULO V

### Prevision social

#### Artículo 31 Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa

Cuando el trabajador habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había al anterior Convenio Colectivo nacional, una cantidad que percibirá por 14 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,08 euros por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 19,36 euros por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 22,68 euros por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 26,55 euros por paga.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

#### Artículo 32 Seguros

##### Seguro colectivo de accidentes.

La empresa suscribirá la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 30.000,00 euros.

Muerte por accidente: 30.000,00 euros.

A percibir, por una sola vez, por el trabajador o su cónyuge supérstite, descendientes o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

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

No obstante, los importes citados en este artículo para el seguro colectivo de accidentes, solo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la firma de este convenio.

#### Artículo 33 Incapacidad temporal

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

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- c) En caso de enfermedad común, a partir del decimoquinto día, con un límite de 120 días naturales al año. Rebasado tal límite decaerá el derecho al Complemento por Incapacidad Temporal.
- d) En caso de Incapacidad Temporal por embarazo de riesgo desde el primer día.

#### Artículo 34 Privación del permiso de conducir

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

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

De igual forma si la privación del permiso de conducir fuese por tiempo no superior a 6 meses, la Empresa podrá ordenar al trabajador que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus periodos vacacionales. En el caso de que el trabajador se negase a dicha obligación, la Empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, la empresa abonará el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, al trabajador se le deberá de aceptar en el caso de que lo solicite una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el tiempo que dure la misma.

#### Artículo 35 Multas y sanciones

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

## CAPÍTULO VI

### Ordenación jurídica de faltas y sanciones

#### Artículo 36 Clases de faltas

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

#### Artículo 37 Faltas leves Se considerarán faltas leves las siguientes

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, excepto que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerado como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como grave o muy grave.



6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de higiene o limpieza personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

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

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

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.

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

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

#### Artículo 38 Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

4. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

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

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a terceras personas y especialmente a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de terceros, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro, como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, dejando constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la Empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y maquinas que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasionalmente y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, siempre que esto sea probado por el empresario.

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

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

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

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación o sanción, tanto escritas como no, de la empresa.

#### Artículo 39 Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

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

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc....) y a resultados de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogas situaciones. Se entenderá siempre que

hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

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

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continuada o persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiendo por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

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

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

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

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos.

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

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

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

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

24. Cualquier tipo de acción que suponga la ejecución de una actividad que se considere competencia para la actividad de la propia empresa, o bien la aportación de información o cualquier otro recurso a empresas o entidades de la competencia a la misma.

#### Artículo 40 Sanciones. Aplicación

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

a) Faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La repercusión del hecho en los otros trabajadores, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

c) La categoría profesional del trabajador.

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

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

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

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

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

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose este con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

10. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

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

#### CAPÍTULO VII

##### Comisión paritaria del convenio

##### Artículo 41 Comisión mixta paritaria

Con el fin de efectuar el seguimiento del presente convenio y de dilucidar las posibles dudas que pusieran producirse en su interpretación se constituye una comisión paritaria. Esta estará formada por seis personas (tres de la Dirección de la empresa y tres en representación del comité de empresa). La empresa estará representada en dicha comisión por el Gerente, el Director de Departamento correspondiente y el responsable del área. El Comité estará representado por el Presidente y Secretario de dicho comité, más otro miembro designado entre los integrantes del propio comité. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones con voz pero sin voto, en un máximo de dos personas por cada una de las partes.

##### Artículo 42 Resolución de conflictos colectivos

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVALY CEPYME CV, y las Confederaciones Sindicales UGT PV y CCOO PV, el 19 de mayo de 2010 para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos, y sucesivos que se puedan suscribir.

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

##### DISPOSICIÓN FINAL Registro, publicación y difusión del presente convenio

Este Convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.



	Salario base	Plus actividad	Total
<b>Grupo A</b>			
Director	1.914,21 €	191,40 €	2.105,61 €
Director de area	1.733,99 €	173,40 €	1.907,39 €
Medico	1.895,95 €	189,59 €	2.085,53 €
Tecnico superior	1.895,95 €	189,59 €	2.085,53 €
Tecnico medio	1.421,97 €	142,15 €	1.564,12 €
Diplomado	1.421,97 €	142,15 €	1.564,12 €
Enfermero/a	1.421,97 €	142,15 €	1.564,12 €
<b>Grupo B</b>			
Jefe administrativo	1.157,63 €	115,75 €	1.273,38 €
Oficial 1º administrativo	1.130,29 €	113,04 €	1.243,33 €
Auxiliar administrativoA	957,13 €	95,71 €	1.052,84 €
Aspirante administrativo ordenanza	820,29 €	82,03 €	902,32 €
	957,13 €	95,71 €	1.052,84 €
<b>Subgrupo B1</b>			
Analistas de sistemas	1.895,95 €	189,59 €	2.085,53 €
Programador	1.130,29 €	113,04 €	1.243,33 €
Operador	957,13 €	95,71 €	1.052,84 €
<b>Grupo C</b>			
Jefe Equipo	1.157,63 €	115,75 €	1.273,38 €
Jefe Trafico	1.157,63 €	115,75 €	1.273,38 €
Telefonista	966,21 €	96,60 €	1.062,81 €
TTS Conductor	1.046,07 €	139,82 €	1.185,89 €
TTS Conductor-ayudante	856,80 €	109,41 €	966,21 €
Camillero	834,69 €	106,58 €	941,27 €
Jefe taller	1.107,07 €	110,68 €	1.217,74 €
Mecanico	1.033,69 €	103,37 €	1.137,05 €
Ayudante mecanico	911,50 €	91,14 €	1.002,64 €
Chapista	993,54 €	99,37 €	1.092,91 €
Pintor	993,54 €	99,37 €	1.092,91 €
Personal de limpieza	826,97 €	82,70 €	909,66 €
Trabajador en formacion	820,29 €	82,03 €	902,32 €
plus festividad	32,26 €		
plus localizacion	35,80 €		
<b>Dietas 2015</b>			
Comida	13,1		
cena	13,1		
Pernocta y desayuno	17,68		
Suma de los tres conceptos	43,7		