



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2016, de la Directora General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Visto el texto del convenio colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (código de convenio 72000275012007), suscrito el día 4 de mayo de 2016 por la asociación AMBUARAGÓN en representación de los empresarios del sector y por los sindicatos UGT, CCOO y CSIF, en representación de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 5 de mayo de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.— Ordenar la inscripción del convenio colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón en el Registro de convenios colectivos de esta Dirección General, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 25 de mayo de 2016.

**La Directora General de Trabajo,
MARÍA SOLEDAD DE LA PUENTE SÁNCHEZ**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

SECCIÓN I: ÁMBITO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

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

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

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiera el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

SECCIÓN II. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA PARA SU REVISIÓN O RESCISIÓN

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2015, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2018.



A efectos económicos la entrada en vigor será el 1 de enero de 2016, y solo contemplará efectos positivos para el trabajador.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

SECCIÓN III. PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. Prelación de normas.

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

Artículo 7. Garantía personal.

Siempre con carácter personal, las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en términos de cómputo anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente convenio.

SECCIÓN IV. SUBROGACIÓN

Artículo 8. Subrogación del contrato con la Administración.

Este artículo es materia reservada del convenio colectivo estatal, por lo que su regulación será la allí acordada.

SECCIÓN V. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley, de cuantas otras le sean atribuidas, y posibles modificaciones del convenio formada por las partes firmantes del presente convenio.

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los sindicatos y seis de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión. Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

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

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

La Comisión paritaria, se reunirá de manera ordinaria, por lo menos cada seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio, se reunirá cuando sea requerida para cualquier materia de inaplicación o descuelgue, cuando sea necesario, teniendo que informar de su decisión en un plazo máximo de siete días desde que fuera requerida. Podrá ser con-



vocada, además, por cualquiera de las partes, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios. Tanto los vocales como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

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

Artículo 10. *Inaplicación del convenio.*

Será de aplicación la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II Retribuciones

Artículo 11. *Salario base.*

El Salario base para las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo adjunto.

Artículo 12. *Revisiones salariales.*

Las cantidades reflejadas en el anexo adjunto son fruto de las siguientes variaciones tanto porcentuales como de modificación de pluses:

Desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, no hay incremento salarial.

Desde el día 1 de enero de 2016, se incluye al salario base el plus de ambulanciero y el plus de actividad.

Desde el día 1 de enero de 2017, se incluye al salario base el plus de transporte más el 1% de incremento salarial.

Desde el día 1 de enero de 2018, se incrementa el 2% a las tablas.

Artículo 13. *Antigüedad.*

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

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100 del salario base.

Un aumento del 1 por 100 del salario base, por año de permanencia, a partir del cuarto año.

A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100 del salario base.

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

Artículo 14. *Horas ordinarias y de presencia.*

Para el cálculo de la hora ordinaria, se establecerá salario base mensual multiplicado por 14 y dividido para la jornada anual vigente en cada momento.

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 establecidas en el artículo 22 del presente convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el de valor de la hora ordinaria.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del



sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente convenio, más antigüedad.

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

Artículo 17. *Dietas.*

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

Concepto	Cuantía
Comida	10 €
Cena	10 €
Pernocta y desayuno	45 €

En el caso de la comida y la cena cuando se realicen en domingos o festivos, se incrementarán en 5 euros para la comida y 5 euros para la cena.

En el caso de viajes fuera de España, la empresa articulará algún sistema para que el trabajador no tenga que adelantar el dinero.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

Artículo 18. *Plus de ambulanciero.*

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la calificación protocolizada por las delegaciones de la salud del Estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un plus de ambulanciero. Cuando se produzca la absorción de este dentro del salario base, quedará incluido en este todos los conceptos del plus de ambulanciero.

Artículo 19. *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 1 de enero de 2007 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, un plus equivalente al 15% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 20. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte de 83 euros mensuales para compensar el desplazamiento hasta el puesto de trabajo. Cuando se produzca la absorción de este dentro del salario base, quedará incluido en este el concepto del plus de transporte.

Artículo 21. *Plus actividad.*

Se establece un plus de actividad de 80 euros mensuales. Cuando se produzca la absorción de este dentro del salario base, quedará incluido en este el concepto el plus de actividad.

CAPÍTULO III Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 22. *Jornada laboral ordinaria.*

A. Jornada laboral:

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista con una proyección anual de 1.792 horas.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 40 horas semanales y en cómputo anual de 1.792 horas.



Que se computarán como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo período.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Tiempo de presencia: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

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 éstos 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 será de doce horas.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

B. Dispositivos de localización:

El modelo actual de dispositivo de localización, detallado a continuación, seguirá siendo válido hasta el día 31 de diciembre de 2016.

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

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados entre las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

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

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

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

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

6. La prestación por parte de un trabajador/a del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad entre las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, plus ambulanciero, y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 31 euros al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a del dispositivo de localización.

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



En el caso de prorrogar la administración el actual concurso del transporte sanitario urgente de Aragón más allá de esta fecha, se reunirá la comisión paritaria del convenio colectivo para tratar la prórroga de este dispositivo hasta el siguiente concurso.

Es intención de las partes firmantes que la localización desaparezca como formato de organización en el próximo concurso público. En el caso de que fuera así, desaparecería la localización en el servicio de urgencias en este convenio colectivo.

De no ser así, se negociará inmediatamente por la comisión paritaria las condiciones del dispositivo.

B-1. Dispositivo de localización para el transporte programado:

Este dispositivo entrara en vigor a partir del 1 de enero de 2017.

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

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados entre las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios que surjan no urgentes, ni emergentes con un tiempo de 45 minutos de activación de la unidad, para acudir al servicio.

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

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no urgentes, ni emergentes que surjan, con un tiempo de 45 minutos de activación de la unidad para acudir al servicio que surja.

4. 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.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador/ra para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/ra regrese a su base, computando como jornada completa cada 24 horas de localización.

6. La prestación por parte de un trabajador/ra del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal. Este dispositivo no se podrá aplicar ni antes ni después de una jornada laboral, sin que el trabajador haya realizado el descanso diario entre jornadas que establece la legislación vigente.

7. Como compensación a la disponibilidad entre las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, plus ambulanciero, y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 50 euros por las 24 horas y 25 euros por las 12 horas. Además se abonará todo el tiempo de activación como hora ordinaria. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a del dispositivo de localización. Este.

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

C. Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas zonas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo, así como los descansos en fin de semana alternos. En caso de cambiar las circunstancias se negociará con el comité.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a, se retribuirán con el salario co-



respondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un período que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Festividades navideñas.

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 30 euros diarios.

Artículo 24. Festividades de Semana Santa.

Todo el personal incluido en este convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 30 euros diarios.

Artículo 25. Festividades locales.

Todo el personal incluido en este convenio que trabaje en jornada media o total, los días de fiesta local percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 30 euros diarios.

Artículo 26. Vacaciones.

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base vigente en cada momento, más la antigüedad correspondiente.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

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

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

Artículo 27. Asignación de servicios.

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.

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

Artículo 28. Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

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

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

Artículo 29. Movilidad funcional.

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/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto



no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

CAPÍTULO IV Del Personal

Artículo 30. *Clasificación profesional.*

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

Grupos profesionales.

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

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Explotación.

Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Superior y Técnico.

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

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

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

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

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente 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 requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal 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, realizan los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, 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 administrativo.

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

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

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

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

Definición del grupo profesional de Control de Explotación y de sus categorías profesionales.

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

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 avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados / as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero. Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

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



Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica 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 esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

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

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

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

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 en las mismas.

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

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

CAPÍTULO V Derechos Varios

Artículo 31. *Permisos y licencias.*

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:

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

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, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, dentro del estado español.

Un día para realizar los trámites en caso de divorcio.

Un día por traslado de domicilio habitual.

En caso de fallecimiento de padres, hijos y cónyuge o pareja de hecho, 5 días naturales.

Cumplimiento de deberes públicos (como es la asistencia a juicios, previa citación judicial, relacionada con temas del desempeño de su profesión) por el tiempo indispensable, previa justificación.

Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos y padres políticos, 2 días naturales, que se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, dentro del estado español.

Dos días por el nacimiento de hijo y por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dos días de libre disposición para el trabajador por cada año de vigencia del convenio. Se mantendrá los mismos criterios que en el anterior convenio para su concesión.

En los aspectos no contemplados en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del E.T.

Artículo 32. *Seguros.*

1. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán 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:



Incapacidad permanente 40.000.

Gran invalidez 40.000.

Muerte accidente 40.000.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a y/o viuda o viudo, 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.

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

1 En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera intervención quirúrgica u hospitalización como mínimo de tres días, se complementará hasta el 90% de la base reguladora reconocida por la Entidad Gestora, desde el primer día.

2 En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral que no requiera intervención quirúrgica u hospitalización se complementará hasta el 100% del Salario Base más la antigüedad, el Plus Ambulanciero, Plus Transporte y el de Actividad, desde el tercer día, excepto en la primera IT del año que se contemplará desde el primer día.

3 En los supuestos de Accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% de la base reguladora reconocida por la Entidad Gestora, desde el primer día.

La empresa nunca abonará en concepto de prestación de IT una cantidad inferior a la que se abona como pago delegado por la entidad gestora, respetando en todo caso la normativa legal aplicable.

Artículo 34. *Cambio de turno.*

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as, sin discriminación alguna, y dando comunicación la empresa con, al menos veinticuatro horas de antelación.

Artículo 35. *Premio de fidelidad / vinculación.*

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, cause baja voluntaria entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas.

Sesenta años: 3.000 euros.

Sesenta y uno años: 2.500 euros.

Sesenta y dos años: 2.200 euros.

Sesenta y tres años: 1.500 euros.

Sesenta y cuatro años: 1.000 euros.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio de 1985.

CAPÍTULO VI Derechos Sindicales

Artículo 36. *Acumulación de horas sindicales.*

En las empresas del sector afectadas por este convenio se podrán acumular las horas sindicales en un representante de los trabajadores con una antelación de 48 horas, excepto en casos excepcionales, previa solicitud por escrito firmada por el sindicato. La empresa lo confirmará de forma directa.

Artículo 37. *Privación del permiso de conducir.*

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

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

Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.



Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 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.

Artículo 38. *Multas y sanciones.*

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

Artículo 39. *Uniformidad.*

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

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

La empresa se encargará de la limpieza del uniforme cuando este contenga manchas biológicas, o haya confirmación o sospecha diagnóstica de haber estado en contacto con un enfermo/a con patología infectocontagiosa de cualquier naturaleza, estableciendo cada empresa, los procedimientos oportunos para que en los parques logísticos procedan a la sustitución de la ropa afectada.

CAPÍTULO VII **Faltas y Sanciones**

Artículo 40. *Régimen disciplinario.*

Este artículo es materia reservada del convenio colectivo estatal, por lo que su regulación será la allí acordada.

Artículo 41. *Contratación.*

Expresamente se recoge en este convenio la obligatoriedad que tienen las empresas de hacer un uso adecuado de los diferentes tipos de contratos de trabajo que permite la legislación vigente.

Contrato eventual.

Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1, apartado a) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses, en un periodo de dieciocho meses. La indemnización por conclusión del presente contrato será la contemplada en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato para obra o servicio determinado.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Contratos para la formación.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la calificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.



- b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a dos años, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.
- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.
- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.
- En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), del artículo 11 del E.T.
- De cualquier forma se estará a lo regulado en cada momento por la legislación vigente. El último fin de los firmantes de este convenio es que en el menor tiempo posible los contratos se conviertan en indefinidos.

	2015				
	S. Base	P. Ambul.	P. Actividad	P. Transporte	Total Mensual
Conductor	998,16 €	133,41 €	80,00 €	83,00 €	1.294,57 €
Ayte. Camillero	869,64 €	113,06 €	80,00 €	83,00 €	1.145,70 €
Camillero	817,58 €	104,39 €	80,00 €	83,00 €	1.084,97 €
Jefe de Equipo	1.008,95 €	100,88 €	80,00 €	83,00 €	1.272,83 €
Jefe de Tráfico	1.104,74 €	110,43 €	80,00 €	83,00 €	1.378,17 €
Oficial 1ª Admtvo.	1.078,53 €	107,86 €	80,00 €	83,00 €	1.349,39 €
Aux. Administrativo	908,87 €	91,32 €	80,00 €	83,00 €	1.163,19 €
Ayte. Mecánico	869,76 €	86,96 €	80,00 €	83,00 €	1.119,72 €
Mecánico	986,36 €	98,63 €	80,00 €	83,00 €	1.247,99 €
Chapista	948,04 €	94,82 €	80,00 €	83,00 €	1.205,86 €
Pintor	948,04 €	94,80 €	80,00 €	83,00 €	1.205,84 €
Jefe de Taller	1.056,38 €	105,61 €	80,00 €	83,00 €	1.324,99 €
Telefonista	921,98 €	92,15 €	80,00 €	83,00 €	1.177,13 €
Médico	1.809,13 €	180,90 €	80,00 €	83,00 €	2.153,03 €
DUE	1.356,85 €	135,64 €	80,00 €	83,00 €	1.655,49 €
Director de Área	1.654,60 €	165,46 €	80,00 €	83,00 €	1.983,06 €
Director	1.826,56 €	183,70 €	80,00 €	83,00 €	2.173,26 €

2016						
	S. Base	P. Trte.	H. Ordinaria	H. Extra	Nocturnidad	Total Mensual
Conductor	1.211,57 €	83,00 €	9,47 €	16,56 €	1,42 €	1.294,57 €
Ayte. Camillero	1.062,70 €	83,00 €	8,30 €	14,53 €	1,25 €	1.145,70 €
Camillero	1.001,97 €	83,00 €	7,83 €	13,70 €	1,17 €	1.084,97 €
Jefe de Equipo	1.189,83 €	83,00 €	9,30 €	16,27 €	1,39 €	1.272,83 €
Jefe de Tráfico	1.295,17 €	83,00 €	10,12 €	17,71 €	1,52 €	1.378,17 €
Oficial 1ª Admtvo.	1.266,39 €	83,00 €	9,89 €	17,31 €	1,48 €	1.349,39 €
Aux. Administrativo	1.080,19 €	83,00 €	8,44 €	14,77 €	1,27 €	1.163,19 €
Ayte. Mecánico	1.036,72 €	83,00 €	8,10 €	14,17 €	1,21 €	1.119,72 €
Mecánico	1.164,99 €	83,00 €	9,10 €	15,93 €	1,37 €	1.247,99 €
Chapista	1.122,86 €	83,00 €	8,77 €	15,35 €	1,32 €	1.205,86 €
Pintor	1.122,84 €	83,00 €	8,77 €	15,35 €	1,32 €	1.205,84 €
Jefe de Taller	1.241,99 €	83,00 €	9,70 €	16,98 €	1,46 €	1.324,99 €
Telefonista	1.094,13 €	83,00 €	8,55 €	14,96 €	1,28 €	1.177,13 €
Médico	2.070,03 €	83,00 €	16,17 €	28,30 €	2,43 €	2.153,03 €
DUE	1.572,49 €	83,00 €	12,29 €	21,50 €	1,84 €	1.655,49 €
Director de Area	1.900,06 €	83,00 €	14,84 €	25,98 €	2,23 €	1.983,06 €
Director	2.090,26 €	83,00 €	16,33 €	28,58 €	2,45 €	2.173,26 €

2017				
	H. Ordinaria	H. Extra	Nocturnidad	S. Base
Conductor	10,21 €	17,88 €	1,53 €	1.307,52 €
Ayte. Camillero	9,04 €	15,82 €	1,36 €	1.157,16 €
Camillero	8,56 €	14,98 €	1,28 €	1.095,82 €
Jefe de Equipo	10,04 €	17,58 €	1,51 €	1.285,56 €
Jefe de Tráfico	10,87 €	19,03 €	1,63 €	1.391,95 €
Oficial 1ª Admtvo.	10,65 €	18,63 €	1,60 €	1.362,88 €
Aux. Administrativo	9,18 €	16,06 €	1,38 €	1.174,82 €
Ayte. Mecánico	8,84 €	15,46 €	1,33 €	1.130,92 €
Mecánico	9,85 €	17,23 €	1,48 €	1.260,47 €
Chapista	9,51 €	16,65 €	1,43 €	1.217,92 €
Pintor	9,51 €	16,65 €	1,43 €	1.217,90 €
Jefe de Taller	10,45 €	18,30 €	1,57 €	1.338,24 €
Telefonista	9,29 €	16,25 €	1,39 €	1.188,90 €
Médico	16,99 €	29,73 €	2,55 €	2.174,56 €
DUE	13,06 €	22,86 €	1,96 €	1.672,04 €
Director de Area	15,65 €	27,38 €	2,35 €	2.002,89 €
Director	17,15 €	30,01 €	2,57 €	2.194,99 €

2018				
	H. Ordinaria	H. Extra	Nocturnidad	S. Base
Conductor	10,42 €	18,23 €	1,56 €	1.333,67 €
Ayte. Camillero	9,22 €	16,14 €	1,38 €	1.180,30 €
Camillero	8,73 €	15,28 €	1,31 €	1.117,74 €
Jefe de Equipo	10,24 €	17,93 €	1,54 €	1.311,27 €
Jefe de Trafico	11,09 €	19,41 €	1,66 €	1.419,79 €
Oficial 1ª Admtvo.	10,86 €	19,01 €	1,63 €	1.390,14 €
Aux. Administrativo	9,36 €	16,38 €	1,40 €	1.198,32 €
Ayte. Mecánico	9,01 €	15,77 €	1,35 €	1.153,54 €
Mecánico	10,04 €	17,58 €	1,51 €	1.285,68 €
Chapista	9,71 €	16,98 €	1,46 €	1.242,28 €
Pintor	9,71 €	16,98 €	1,46 €	1.242,26 €
Jefe de Taller	10,66 €	18,66 €	1,60 €	1.365,00 €
Telefonista	9,47 €	16,58 €	1,42 €	1.212,68 €
Médico	17,33 €	30,32 €	2,60 €	2.218,05 €
DUE	13,32 €	23,32 €	2,00 €	1.705,49 €
Director de Area	15,96 €	27,93 €	2,39 €	2.042,95 €
Director	17,49 €	30,61 €	2,62 €	2.238,89 €