

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

15157 Resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial 2013; denominación, Grupo Siren Ambulancias S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tabla Salarial 2013; número de expediente, 30/01/0097/2013; referencia, 201344110030; denominación, Grupo Siren Ambulancias S.L.; código de convenio, 30100014012013; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 02/07/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 16 de octubre de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio de Empresa

Grupo Siren Ambulancias

Exposición de motivos

La regulación actual de las relaciones laborales en el sector de transportes de enfermos por carretera en ambulancias no recoge adecuadamente la singularidad de las empresas que no prestan servicios contratados con las Administraciones Públicas. El convenio regional está regulando las relaciones de las empresas que tienen contratos con la Administración Regional o prestan sus servicios principalmente para ella. Así su exposición de motivos recoge su reclamación a la Consejería de Sanidad y al Servicio Murciano de Salud de que se valore adecuadamente el servicio que prestan en la Atención primaria.

La principal actividad de esta empresa no es la prestación de servicios para el Servicio Murciano de Salud, sino para un abanico de empresas sanitarias privadas como mutuas, entidades aseguradoras, entidades médicas privadas, etc., donde las relaciones mercantiles son completamente diferentes a las que se establecen con la Administración Pública. De ahí que las regulaciones laborales entre los trabajadores y su empresa deban acomodarse a esta situación.

Es por ello que se ha considerado oportuno por las partes la negociación de un convenio colectivo de empresa que recoja la singularidad de la misma, regulando las condiciones laborales indicadas por el art. 84.2 el vigente Estatuto de los Trabajadores como la estructura salarial, horarios y distribución del tiempo de trabajo, sistemas de clasificación profesional, etc.

Capítulo I. Ámbito funcional y territorial

Artículo 1.º - Ámbito funcional y Territorial

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Grupo Siren Ambulancias S.L. con CIF n.º B73152787, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2.º - Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten los servicios en la empresa antes indicada, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 28 de marzo)

Artículo 3.º - Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años es decir, del 1 de enero de 2.013 al 31 de diciembre del 2016.

Capítulo II. Denuncia, negociación y prórroga

Artículo 4.º - Denuncia, negociación y prórroga

La denuncia del presente Convenio, se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo.

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

Capítulo III. Comisión paritaria

Artículo 5.º - Comisión paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento que estará compuesta por los siguientes vocales designados por la representación empresarial y por los trabajadores:

Por la empresa:

D. Pedro Luis Rubira Monserrate

Por los representantes de los trabajadores:

D. Francisco Gálvez Sánchez

En ausencia de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, actuando de Secretario de la misma el que las partes designen. La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en la ciudad Murcia, a instancia de cualquiera de las partes, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales para su actualización.

3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes de causa o como consecuencia de este Convenio.

4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.

5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresa y trabajadores.

7. Entender en todas las demás cuestiones que tendrán a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La parte promotora de la reunión señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual, de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores que tendrán voz pero no voto.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuese planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a la empresa y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laborales y Administración.

Ambas partes, convienen en plantear a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones o conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa en caso de ser solicitada por el trabajador o trabajadores.

Capítulo IV. Condiciones más beneficiosas y absorción

Artículo 6.º - Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en este Convenio se consideran mínimas y en consecuencia, si existen trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo y por pactos o costumbres tengan concedidas condiciones más beneficiosas, que las que se consignan en el presente Convenio, la empresa tendrá obligación de respetarlas en su totalidad, manteniéndolas estrictamente "ad personam".

Al personal afectado por el presente Convenio le será de aplicación toda mejora, cualquiera que sea su naturaleza y que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del mismo, en relación con cualquiera de sus extremos.

Capítulo V. Jornada laboral y vacaciones

Artículo 7.º - Jornada laboral

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de 40 horas semanales.

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 la jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas en cómputo anual, de trabajo efectivo, más las horas de presencia a que hace referencia el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 80 horas cuatrisesmanales.

La jornada máxima diaria no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias. Atendiendo a las necesidades del servicio la jornada podrá ser continuada o partida.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente, que actualmente establece 10 horas.

No obstante, expresamente se señala que en los calendarios laborales que se elaboren cada año para los trabajadores de Grupo Siren Ambulancias exista siempre un descanso entre jornada y jornada de 12 horas quedando esa diferencia de dos horas única y exclusivamente reservada para las prolongaciones de jornada motivadas por razones del servicio.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar el mantenimiento del servicio de las 0 a las 24 horas durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

En cuanto al dispositivo de localización y guardias se estará a lo que en cada momento se establezca en el Convenio Colectivo de ámbito estatal. Las guardias que realicen los trabajadores en fines de semana (comprendida entre las 21 horas del viernes hasta a las 21 horas del domingo), además del sueldo correspondiente, tendrán una compensación de 55 euros por guardia, independientemente de los servicios que se realicen.

La empresa establecerá antes del 31 de diciembre de 2013 un sistema de control de tiempo de trabajo. La información suministrada por dicho sistema será facilitada al trabajador mensualmente y a la representación de los trabajadores, así mismo se informará de su funcionamiento a dicha representación legal de los trabajadores. Transcurrido tres meses se valorará la efectividad y eficacia del mismo para ambas partes para que en caso de la falta de satisfacción a las partes se readaptara o modificara dicho sistema.

En cuanto al descanso semanal, la empresa compatibilizará la necesidad del servicio con la concesión de mayor número de festivos acordando los gráficos con la representación de los trabajadores.

Únicamente para los casos excepcionales, en que haya que cubrir alguna baja o ausencia imprevista, se podrá recurrir al personal que le correspondiera descansar el fin de semana; en tal caso, se seguirá un sistema de corretornos. Teniendo derecho el trabajador al disfrute del descanso compensatorio, de dos días, dentro de los tres meses siguientes. Transcurrido este tiempo la empresa abonará este descanso salvo pacto en contrario.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores disfrutaran por asuntos propios de tres días. No obstante, para el disfrute del tercer día de

asuntos propios será necesario que medie preaviso de 10 días y no afecte a un 10% de cada grupo profesional.

La empresa y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre de cada año elaboraran el Calendario Laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año, debiendo exponerse un ejemplar firmado por ambas partes, en el tablón de anuncios que la empresa instalara en cada centro de trabajo.

Artículo 8.º - Cambio de turno

Siempre que se respeten los descansos obligatorios, se permitirá el cambio de turno entre trabajadores de funciones equivalentes, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa, mediante escrito firmado por los dos trabajadores implicados en el cambio, con al menos 24 horas de antelación.

Artículo 9.º - Descanso por bocadillo

Cuando el trabajador efectúe jornada continuada de cinco o más horas, la empresa se obliga a facilitar el tiempo de veinte minutos de descanso para reponer fuerzas, siempre que sea comunicado por el trabajador a la empresa por los medios oportunos que la empresa ponga a su alcance en cada momento. Este periodo no se considera tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10.º - Vacaciones

Todo el personal, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real.

La empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán de mutuo acuerdo el calendario de vacaciones atendándose las peticiones de los trabajadores. Si por necesidades de la empresa estas debieran partirse en dos periodos, se concedería como mínimo la mitad en el periodo solicitado por el trabajador, y, si el otro periodo se concediera fuera del periodo estival, se incrementaría en un día más.

Asimismo si se dispusiera hacerlo de forma rotativa se empezaría por los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa en la primera ocasión.

En los casos de incapacidad temporal (IT) con hospitalización o Accidente de trabajo, que se produzcan antes de la fecha prevista o durante el disfrute de las vacaciones, este periodo se paralizara y se disfrutara en otras fechas, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. También, cuando las vacaciones fijadas en el calendario de la empresa coincidan con una baja por maternidad/paternidad o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto, parto prematuro, adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal, si bien, si por razones organizativas de los turnos de vacaciones, éstas se iniciaran en fechas de solape, se pactará la recuperación de tales días de solape dentro del periodo de un año.

Capítulo VI. Movilidad funcional

Artículo 11.º - Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las categorías equivalentes, los trabajadores percibirán desde el primer día las diferencias salariales de la categoría, todo ello sin perjuicio de que si en un periodo de seis meses durante un año u ocho durante dos, la empresa le dará el nombramiento de la categoría que viene desarrollando.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y por el máximo de quince días, en un periodo de seis meses, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

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, si hubiere vacante, y además antes de contratar a un trabajador se ofrecerá el puesto a los trabajadores de 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 VI. Grupos y categorías profesionales. Contratación

Artículo 12. Grupos y categorías profesionales

En cuanto a los grupos profesionales se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo nacional.

Artículo 13.º - Promoción de los trabajadores en la empresa

La empresa se compromete a promocionar a los trabajadores fijos de su plantilla ante la necesidad de ocupar cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa. A tal fin ambas partes se comprometen a:

1. La empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las necesidades de plantilla a cubrir a los efectos de que tengan prioridad los propios trabajadores de la plantilla.

2. Los trabajadores a perfeccionarse en la necesaria adecuación o reciclaje para lo que se le solicite al alcance de sus posibilidades.

3. Para ascender de Categoría Profesional, será necesario superar la promoción interna teniéndose en cuenta la formación, méritos, antigüedad en la empresa, o en su caso las pruebas, que establezca la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores.

Capítulo VII- Retribuciones

Artículo 14.- Salarios

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base y plus convenio desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, el que para cada categoría profesional se detalla en la columna primera del anexo a este convenio.

Plus Convenio. Todos los trabajadores percibirán mensualmente un Plus Convenio en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas, que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

El salario será abonado por meses vencidos el último día hábil o a más tardar dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente.

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. La empresa proporcionará junto con la nómina un resumen de los servicios realizados por cada trabajador durante el mes, el cual contendrá, nº de cada servicio, hora de comienzo y hora finalización de cada uno de ellos, debiendo ir firmado y sellado por la empresa. Esta información se podrá facilitar en soporte informático.

El recibo de nómina se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo, o 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 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 entre la representación sindical y la empresa.

Artículo 15.- Revisión salarial

Para los siguientes años de vigencia, la comisión paritaria, atendiendo a la situación económica de la empresa, la evolución de la productividad, incremento del IPC, etc. se reunirá en el primer trimestre del año para actualizar los salarios.

Artículo 16.- 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, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 7º del Convenio, estas no tienen la condición de trabajo efectivo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo ocho del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, no siendo computables ni a efectos de jornada ni de horas extras.

Por ello ambas partes convienen:

La empresa en primer lugar intentará compensar las horas de presencia que se produzcan con horas de descanso compensatorias, para ello mensualmente se le facilitará al cada trabajador las horas de presencia realizadas y se le propondrá el disfrute de la equivalencia en horas.

En segundo lugar, para el caso en que no fuese posible la compensación con descanso equivalente, la empresa abonará al trabajador el precio horas según lo que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{plus convenio}) \times 14 / \text{Jornada anual} = \text{Precio hora Ordinaria}$

Artículo 17.- Horas extraordinarias

Se establece como objetivo de empresa la eliminación de las horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo de 75% sobre el precio que resulta sobre la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula:

$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{plus convenio}) \times 14 \times 1,75 / \text{Jornada anual}$

La empresa procederá inicialmente a compensar las horas extraordinarias con descanso equivalente al valor de las horas extraordinarias. De resultar imposible se le abonará conforme a la fórmula anterior.

Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores una gratificación extraordinaria en el mes de junio, consistente en una mensualidad, de Salario Base y plus convenio y otra de la misma cuantía correspondiente a la gratificación de diciembre. La primera será satisfecha el 20 de junio y la segunda el día 15 de diciembre.

Estas gratificaciones serán prorrateadas por semestres naturales.

La empresa podrá prorratear el abono de ambas pagas en las doce mensualidades naturales.

Artículo 19.- Gratificación por productividad.

Se establece un plus de productividad consistente en el 15% bruto calculado sobre el total de los beneficios netos contable y teniendo en cuenta la compensación de pérdidas de años anteriores, cuando estos superen los 50.000 euros. La empresa que se aplicará de acuerdo con las reglas siguientes:

1º el complemento de productividad se realizará en un único pago en el tercer trimestre siguiente al año de su devengo, una vez cerrada las cuentas anuales.

2º El pago del complemento atenderá a criterios objetivos de mérito, teniendo en cuenta el tiempo y jornada trabajada.

Las condiciones de pérdida del plus se fijarán anualmente por la comisión paritaria del convenio.

Artículo 20.- Plus de nocturnidad y festividades

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base de un 15 por 100. A éstos efectos el cálculo se realizará sobre el

salario base por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de éste Convenio.

Este plus no se abonará cuando el trabajador haya sido contratado expresamente para prestar sus servicios durante esa franja horaria,

Festividades: Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, 10 días festivos dentro de los que establece el Estatuto de los Trabajadores, percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 30,00 euros por festividad.

Artículo 21.- Plus de transporte:

Para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, de 300 euros anuales, que podrán ser prorrateados en las 12 pagas mensuales, incluyendo el mes de vacaciones.

Cuando el trabajador utilice los vehículos de la empresa para realizar los desplazamientos de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, no se devengará este plus.

Artículo 22.- Dietas

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

- Comida: 10
- Cena: 10
- Desayuno: 4,73

En cualquier caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directo.

Capítulo VIII- Derechos varios

Artículo 23.- Permisos y licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podría 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) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de cuatro días en caso de desplazamientos superiores a 300 KM y un día más a partir de 600 KM. Cuando este se produzca en sábado, domingo o festivo los trabajadores dispondrán de cuatro horas más durante la mañana del día siguiente al festivo.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez también para las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.

Licencias.

Cuando existan trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, la empresa estará obligada a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar 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.

Artículo 24.- Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que esta alcance el cien por cien del salario base, plus de convenio y antigüedad establecida en el presente convenio.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que esta alcance las cuantías porcentuales que se expresan a continuación sobre su base de cotización:

- Los tres primeros días, y por una sola vez al año: 80%.
- Del día cuarto al sesenta, ambos inclusive, el 80%.

La empresa podrá realizar reconocimientos médicos complementarios a los del Sistema Público de Salud, realizado por personal facultativo adecuado. La empresa abonará los gastos que ello originen. La negativa del trabajador a someterse a los reconocimientos médicos complementarios supondrá la pérdida de los complementos económicos establecidos en este artículo.

Artículo 25.- Póliza de seguros

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 la empresa se obliga a la suscripción de una Póliza de Seguro, en un plazo no superior a 30 días desde la publicación del presente Convenio, que cubra la enfermedad profesional y los riesgos de accidente sea o no de trabajo, causado en cualquiera de las 24 horas del día garantizándose por tales circunstancias la percepción al trabajador o a sus derecho-habientes, de una indemnización a tanto alzado de 27.000 euros en caso de fallecimiento y de 20.000 euros en caso de Incapacidad Permanente Total. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez la indemnización ascenderá a la cantidad 33.000 euros.

En este sentido, el concepto de los diferentes tipos de invalidez es el siguiente: Incapacidad Permanente Total: Se entenderá por la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad Permanente Absoluta: Se entenderá por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Gran invalidez: Se entenderá por Gran Invalidez la situación del trabajador que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En los casos de lesiones permanentes no invalidantes susceptibles de baremo se estará a lo regulado sobre esta materia.

La empresa entregara a los trabajadores una copia de la Póliza individualizada y nominal.

Estas indemnizaciones estarán sujetas al incremento de IPC anual

Capítulo IX. Salud laboral

Artículo 26.- Salud laboral

Las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio manifiestan la obligación de cumplir lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la Seguridad y Salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

Ante la amplitud de las citadas disposiciones, se considera oportuno reseñar lo siguiente:

- La empresa deberá elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que se incluirá la Evaluación de Riesgos y la Planificación preventiva.

- Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención.

- Cuando algún trabajador aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el plazo más breve posible. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, requerirá a los representantes de los trabajadores y delegado/s de prevención para que supervise tal inexistencia y si éste no mostrase su conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante/s legal/es puedan utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un técnico o experto en Prevención de Riesgos Laborales para que dictamine sobre ello.

- Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente en cada momento.

Participación y representación:

- El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se sumará al crédito que tienen como delegados de personal, y el número de horas que serán retribuidas, hasta 5 horas.

No obstante, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las funciones recogidas en el artículo 36.2 y 37.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

- Los Delegados de Prevención de la empresa han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, la empresa facilitará los medios para una adecuada formación.

- Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, compuesto por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención que representaran a los trabajadores; de los cuales, al menos uno será delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

- Los acuerdos dentro del Comité de Seguridad y Salud como los acordados por los delegados de prevención con la empresa tendrán carácter vinculante.

- Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

- El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

- El cambio de Mutua y la elección de la misma se consultara previamente a los representantes de los trabajadores.

Vigilancia de la Salud

- Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa al trabajador.

- La empresa viene obligada a facilitar a su personal, al menos una vez al año, reconocimiento médico específico para prevenir y comprobar su estado de salud, así como las correspondientes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio. Los resultados de estos reconocimientos le serán notificados al trabajador por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

- Se garantizara la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos, en los términos establecidos en la legislación vigente.

- Los reconocimientos médicos tendrán carácter personal y privado, por lo que la empresa no tendrá acceso a ellos.

- El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos los trabajadores, acorde con los riesgos a los que esta expuesto, de acuerdo con la evaluación de riesgos, en la que se habrán detectado los riesgos específicamente de cada uno de los mismos en sus puestos de trabajo, en función de las diferentes tareas y funciones que estos realizan.

- Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

- Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que inviertan por revisión médica, deduciéndose ésta de su turno de trabajo sino se han realizado en este turno. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

- En todos los centros de trabajo contarán con un botiquín con local adecuado para realización de las curas de urgencia que sean necesarias, para lo cual tendrá los medios y equipos necesarios para solucionar las lesiones que se puedan provocar en función a los riesgos que estén expuestos los trabajadores.

Todos los centros de trabajo contarán con las condiciones adecuadas establecidas en el RD 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo y en el resto de disposiciones legales aplicables en la materia. -Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas de visualización de datos, disfrutaran de un descanso propuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con los riesgos de dichos puestos de trabajo y las condiciones de cada trabajador

En todo caso las medidas de Prevención de Riesgos Laborales adoptadas por la empresa afectada por el presente Convenio no reducirán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a los delegados de prevención.

Artículo 27.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará al personal la ropa de trabajo precisa e idónea para la realización de su función, según diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de verano e invierno. Dicha ropa de trabajo será repuesta y ampliada en función de las necesidades, previa devolución de las prendas deterioradas. La empresa proporcionará los medios adecuados para facilitar el lavado y el secado de la ropa de trabajo en los mismos centros de trabajo. Como mínimo se proveerá al trabajador de dos camisas (polos), dos pantalones, calzado adecuado a la actividad a desarrollar, un chaquetón o forro polar y un chaleco multibolsillos, toda ella será de alta visibilidad y reflectante.

La empresa proveerá del uniforme o vestuario de trabajo más adecuado a las trabajadoras durante el periodo de embarazo.

Capítulo X. Derechos sindicales, privación del permiso de conducir, contratación

Artículo 28.- Derechos sindicales

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tienen conferidas los representantes de los trabajadores, la empresa deberá poner en conocimiento de éstos los finiquitos que se produzca en la empresa.

Con independencia de la firma del finiquito la empresa se obliga a abonar a los trabajadores que hayan finiquitado los incrementos que se deriven de la Negociación Colectiva.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán acumularse en un representante de los trabajadores o entre representantes del mismo sindicato al que pertenezcan.

El carácter de estas horas sindicales será retribuido en la misma forma que si el trabajador estuviese realmente trabajando.

La empresa se obliga a entregar la Copia Básica de cada Contrato que se efectúe, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29.- Privación del permiso de conducir

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en la categoría de camillero abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurra cualquiera de los siguientes requisitos:

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

b) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los dos años anteriores.

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

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

Artículo 30.- Contratación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y lo establecido en el Convenio Nacional, y en desarrollo del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y del 30.2 del Convenio Nacional.

Expresamente se identifican como causa de contratación temporal para obra o servicio de terminado las producidas por la adjudicación de nuevas contrataciones y por la duración de la misma. En tales casos, el trabajador al finalizar el contrato temporal vinculado a la contrata tendrá derecho a una indemnización por fin de contrato de 12 días por año de servicio.

En cuanto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el art. 12.4 b) del Estatuto de los Trabajadores, dada la especial circunstancias del servicio, ambas partes podrá pactar expresamente hasta dos interrupciones en su jornada diaria, con la finalidad de atender correctamente los servicios de transporte de enfermos.

Capítulo XI. Suspensión y extinción de la relación Laboral

Artículo 31.- Excedencias

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

e) A un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial.

f) A un periodo de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un trabajador generara derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo periodo de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se solicita igualmente a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 30 días, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

El trabajador tiene derecho a una excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor a de cinco años. Se iniciará al día siguiente de la solicitud la petición y finalizara el día anterior al del ingreso.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la que ostentaba en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 32.- Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son los establecidos en la legislación vigente, así como por el acuerdo entre trabajadores y empresa.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural.

Resto del personal: quince días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de

la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales. De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de ésta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 33.- Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social y por el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, conforme a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores con la redacción dada por la Disposición Transitoria 15ª de la Ley 3/2012.

Artículo 34.- Subrogación de servicios

Se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, así como a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de que la nueva empresa garantice por subrogación empresarial los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 35.- Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector. En concreto, para la obtención del permiso de conducir BTP por los Ayudantes de conductor camilleros, y en general, para el título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Títulos de Grados o Licenciaturas Universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

En el caso del personal de movimiento del grupo profesional de control de explotación, 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.

Disposición adicional primera

Acomodación de las nuevas tablas salariales.

Para la correcta correlación entre los salarios que hasta ahora venían percibiendo los trabajadores y las actuales tablas salariales se realizarán los siguientes cálculos.



1.º - Se ajustará a cada trabajador en función de su categoría y antigüedad los salarios pactados en el presente convenio, calculándose la retribución anual en función de estos salarios

2.º - Se calculará la retribución anual que cada trabajador venía disfrutando hasta la fecha.

3.º - Si existiera diferencia entre la retribución anual anterior y la estimación anual actual, la cantidad resultante si dividirá en 12 pagas, incluyéndose el resultado como complemento Ad personan en sus nóminas.

Este complemento, denominado Ad Personal, no podrá ser compensado ni absorbido por futuras revisiones salariales del presente convenio.

A partir del 01/01/2014 el complemento ad personal se incrementará en 156 euros anuales, prorrateado en las doce mensualidades, para aquellos trabajadores con antigüedad en la empresa anterior al 01-10-2010 y hasta que estos alcancen una antigüedad en la empresa de 20 años. Los trabajadores contratados a tiempo parcial recibirán la parte proporcional a la prestación de servicios.

Disposición adicional segunda

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo Estatal para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, la Legislación Laboral vigente y demás disposiciones de general aplicación.

Disposición adicional tercera

En materia de solución de conflictos colectivos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional sobre resolución de conflictos laborales.

En consecuencia, ambas partes, en representación de la empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación de Murcia, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y específicamente las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazas previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Por la parte social:

por la parte empresarial

Fdo: Francisco Gálvez Sánchez

Fdo. Pedro Luis Rubira Monserrate

Delegado Sindical USO

Fdo. José Sáez Martínez (USO)

Fdo. Miguel Camacho Ríos

ANEXO I.- Tabla Salarial para 2013.**Grupo Profesional I.- Personal de Tráfico**

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total Mes Incluida P.P.P. Extras
Jefe de Tráfico	974,58	97,14	1.250,34
TTS Conductor	878,06	117,35	1.161,31
TTS Ayudante-Conductor-Camillero. Conductor socio sanitario	719	91,81	945,95
Jefe de Taller	929,26	92,88	1.192,50
Ayudante Mecánico	765,09	76,49	981,84
Mecánico	867,66	86,76	1.113,49
Chapista	833,96	83,4	1.070,25
Pintor	833,96	83,4	1.070,25
Personal de Limpieza	719	83,4	936,13

Grupo Profesional II.- Personal Superior y Técnico

Médico	1.591,45	159,13	2.042,34
ATS	1.193,58	119,31	1.531,71
Director de Área	1.455,51	145,54	1.867,89

Grupo Profesional III.- Personal de Administrativo e Informática

Director	1.606,78	160,62	2.061,97
Jefe de Equipo	887,54	88,74	1.138,99
Oficial 1.ª Admtvo.	948,75	94,87	1.217,56
Aux. Administrativo	822,19	80,32	1.052,93
Telefonista	719	91,81	945,95