

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

3623 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia.

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 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 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 con número de expediente 30/01/0080/2025; denominado Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30003045012008; ámbito Sector; suscrito con fecha 27/03/2025 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, 9 de julio de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

IV convenio colectivo regional para el Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de la Región de Murcia

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de una parte la Asociación de Empresarios de Transporte Sanitario de Murcia (ASTRASAMUR) y de otra por los Sindicatos Candidatura Unitaria de Trabajadores (CUT), Comisiones Obreras (CCOO), Union General de Trabajadores (UGT) y la Confederación General de Trabajadores (CGT), ostentando las partes firmantes legitimación suficiente, para tal fin, al tiempo que se reconocen capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio regional de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio se aplicará en todo el territorio de la Región de Murcia a las personas trabajadoras y empresas dedicadas a la actividad de transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancias, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido, de la Región de Murcia, y a las que, radicando fuera de Murcia, realicen su actividad en su territorio.

Artículo 3.- Ámbito personal

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con las exclusiones previstas legalmente.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2027. No obstante, y en todo caso su contenido, tanto normativo como obligacional, continuará rigiendo en su totalidad, hasta que no se suscriba uno nuevo.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga del convenio

Cualquiera de las partes negociadoras del Convenio, podrá denunciar la totalidad o parte del mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado formalmente se prorrogará tácitamente por períodos anuales.

Durante las negociaciones, para la renovación del convenio colectivo, mantendrán su vigencia.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de

fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometidos al desarrollo que en el mismo se establece para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final del citado procedimiento de mediación, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo se mantendrá la vigencia del convenio.

Aplicando las empresas, en caso de prórroga un incremento salarial, a cuenta de las futuras subidas que puedan ser pactadas, de un uno por ciento (1%) anual.

Artículo 6.- Garantía personal

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas. Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones laborales que vienen disfrutando las personas trabajadoras a la entrada en vigor del presente Convenio, considerados globalmente y en cómputo anual supongan condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, o grupo de trabajadores, con relación a las que se establecen, subsistirán como condición más beneficiosa para quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 7.- Compensación y absorción

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

Artículo 8.- Comisión Paritaria

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

Se compondrá de diez vocales, cinco por la parte social y otros cinco por la parte empresarial. Uno de ellos actuará como secretario y se designará en cada reunión. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

A 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 pueda dar lugar a un conflicto será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación por vía judicial. Facultativamente se podrá acudir a la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del Convenio en reclamaciones de carácter individual. Expresamente esta Comisión tiene las funciones de articular el procedimiento para solventar de manera definitiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La relación de los vocales que integran esta Comisión Paritaria se recoge en anexo I del presente Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria, que deberán ser convocadas con una antelación mínima de siete días, podrán ser promovidas por cualquiera de las partes. El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 9.- Subrogación empresarial

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con

entidades privadas y no decida asumir la plantilla conforme al apartado E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los cuatro meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores:

Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos cuatro meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Trabajadoras que sustituyan a otros que se hayan jubilado anticipadamente dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad.

No obstante, lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa o haya ejercido el poder de dirección en cualquier forma o manera, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad a los anteriores, salvo que acrediten la existencia de relación contractual y el desarrollo efectivo de prestación laboral en el puesto de trabajo indicado.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

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

Las personas trabajadoras que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado, se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral. No obstante, y en todo caso, las personas trabajadoras afectados por el incumplimiento tendrán derecho a incorporarse a la empresa cesionaria. A tal efecto dispondrán de un plazo de veinte días hábiles desde que se produzca la subrogación para su incorporación a la nueva empresa adjudicataria.

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

La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma de las personas trabajadoras indebidamente subrogados.

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

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

La Certificación en la que deberán constar las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional según la clasificación del Convenio Nacional.

Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas.

Fotocopia compulsada de la RNT Relación Nominal de Trabajadores (antiguo TC2) y RLC, Recibo de Liquidación de Cotizaciones (antiguo TC1) de los siete últimos meses o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si la persona trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato de este.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de quince (15) días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

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

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

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

Capítulo II

Retribuciones

Artículo 10.- Salario base

El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio viene establecido para cada puesto de trabajo en las tablas anexas correspondientes a cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 11.- Plus de convenio

Para compensar las condiciones específicas del servicio del transporte sanitario basándose en la cualificación exigida al personal que presta el mismo, se establece un Plus de Convenio, cuyo importe se detalla para cada puesto de trabajo en las tablas anexas correspondientes a cada año de vigencia del convenio. (Este plus de convenio era el denominado anteriormente Plus Ambulanciero).

Artículo 12.- Revisión salarial y extrasalarial

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2023 se incrementarán con relación a la tabla vigente del año 2022, en un 1%. Se adjunta como ANEXO II TABLA AÑO 2023.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2024 se incrementarán con relación a la tabla vigente del año 2023, en un 1%. Se adjunta como ANEXO III TABLA AÑO 2024.

Los incrementos pactados anteriormente para los ejercicios 2023 y 2024, son a los exclusivos fines de determinar la tabla salarial y extrasalarial del año 2024 que sirve de base para la aplicación del incremento pactado para el año 2025 (en el apartado siguiente); sin que se devenguen atrasos correspondientes a dichos ejercicios de 2023 y 2024).

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2025 se incrementarán con relación a la tabla vigente del año 2024, en un 2,5%. Se adjunta como ANEXO IV TABLA AÑO 2025.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2026 se incrementarán con relación a la tabla vigente del año 2025, en un 2%. Se adjunta como ANEXO V TABLA AÑO 2026.

Las retribuciones salariales y los conceptos extrasalariales para el año 2027 se incrementarán con relación a la tabla vigente del año 2026, en un 1,5%. Se adjunta como ANEXO VI TABLA AÑO 2027.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán sus salarios el último día del mes correspondiente, por acuerdo con el comité de empresa se podrá ampliar el plazo.

Artículo 13.- Antigüedad

Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma, consistente en un porcentaje aplicado sobre el salario base, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Cumplidos los tres años de permanencia: El 3 por ciento.
- Un aumento del 1 por ciento por año de permanencia a partir del cuarto año.
- A los 20 o más años de servicios prestados el 20 por ciento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora, cualquiera que hubiera sido su modalidad contractual laboral de vinculación a la misma.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, sin ruptura contractual, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Existe ruptura a efectos del cómputo de antigüedad siempre que haya transcurrido un período mínimo de tres meses entre sucesivos contratos.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla la anualidad.

Artículo 14.- Pagas extraordinarias

Se abonará a los trabajadores dos pagas extraordinarias anuales. Su importe será el equivalente al salario base, más plus convenio, más antigüedad. La primera será abonada el 15 de julio, la segunda el 15 de diciembre. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Artículo 15.- Paga de beneficios única anual

Se pacta el establecimiento de una paga unitaria anual que será considerada de beneficios a todos los efectos, que no está vinculada a los resultados

económicos de las empresas. Dicha paga estará integrada por salario base y antigüedad y se abonará en el mes de octubre de cada año.

El abono de dicha paga queda en suspenso (excepto en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente) durante los años de vigencia del presente convenio colectivo, siendo el primer pago en el mes de octubre de 2028 y siempre que se cumpla además la condición esencial y suspensiva prevista en el punto octavo del acuerdo de mediación n.º 2024-070-Mediación de Huelga de fecha 12 de diciembre de 2024 ante la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral.

Para todos aquellos supuestos de extinción de la relación laboral en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 10 de mayo de 2028, con excepción de los supuestos de despido disciplinario declarado procedente, percibirán la parte proporcional de esta paga correspondiente a los días devengados en el periodo anteriormente indicado.

La paga única anual de beneficio regulada en este convenio absorberá y compensará cualquier paga de beneficios que perciban las personas trabajadoras por pacto individual o colectivo.

Artículo 16.- Dietas

Siempre que se cumplan las condiciones establecidas por la legislación vigente, para que este concepto sea considerado como extrasalarial se abonarán las siguientes dietas:

De comida o cena

El trabajador cuando para la realización de un servicio de transporte tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no siendo posible regresar en el horario de comida/cena, tendrá derecho a percibir la cantidad establecida en los ANEXOS II al VI correspondientes a las tablas de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concepto de dieta para indemnizar los gastos que se le originen.

Se consideran solamente compensables los desplazamientos que impidan iniciar la comida/cena en el ámbito de trabajo, dentro de las franjas horarias comprendidas entre las 13:00 h y las 15:30 h (comida) y entre las 20:00 h a 23:00 h (cena).

Una vez iniciada la comida/cena, el trabajador tiene derecho a poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de desarrollar un servicio de transporte, y si éste puede volver al ámbito de trabajo, finalizado el servicio, a continuar la comida/cena dentro de la franja horaria indicada, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta.

Si la empresa para no abonar la dieta en el ámbito de trabajo autoriza al trabajador a realizar la comida/cena en su domicilio, el tiempo de desplazamiento hasta su domicilio y de regreso no se considerará incluido dentro de la hora para comida/cena, pero si como tiempo de trabajo efectivo.

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

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que acudir al trabajo con la comida/cena hecha, o se marchará a realizarla a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de las franjas horarias antes mencionadas.

Tampoco se abonará compensación económica, ni dieta en los traslados temporales o definitivos de trabajadores dentro de su ámbito de trabajo, manteniendo las mismas condiciones laborales: horario, material necesario, etc.,

De pernocta y desayuno

Los trabajadores percibirán la cantidad establecida en los ANEXOS II al VI correspondientes a las tablas de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo cuando por la realización de un servicio de transporte tengan que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en éste o en su domicilio.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de esta dieta por el pago del gasto directamente. Nunca se pagarán bebidas alcohólicas.

Por desplazamientos fuera del territorio nacional

Los trabajadores que realicen servicios de transporte fuera del territorio nacional utilizarán el sistema de reembolso de gastos a justificar documentalmente. Nunca se pagarán bebidas alcohólicas. La empresa dotará de una provisión de fondos suficiente o tarjeta al trabajador que se desplace al extranjero.

A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo, tanto el centro de trabajo, la base, el municipio de ambos y el área de salud del hospital de referencia al que está adscrito.

Las cantidades establecidas en las tablas por estos conceptos se aplicarán a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Artículo 17.- Plus de nocturnidad

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 y el plus convenio que le corresponda un 10 por 100.

A estos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base más plus convenio por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.

Los trabajadores adscritos al servicio de emergencias que prestan su servicio a través de las empresas para el sistema nacional de salud con presencia obligatoria en la base o centro de trabajo en régimen de veinticuatro horas de prestación de su jornada laboral percibirán en concepto de plus de nocturnidad correspondiente a la paga de vacaciones la cuantía reflejada en los ANEXOS II al VI correspondientes a las tablas de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, importe que es equivalente al promedio del tiempo de trabajo nocturno de un mes (prorrataada en doce meses). Los efectos económicos derivados de este plus nocturno en la paga de vacaciones se aplicarán a partir del 1 de enero de 2025.

A este efecto se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

Plus Nocturnidad Emergencias/Urgencias= ((Jornada anual / 24h) * 8h) /12 meses.

Artículo 18.- Plus de festivos

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total los días festivos establecidos en el artículo 37 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, que son los catorce establecidos anualmente

en el calendario laboral fijado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia percibirán con carácter extraordinario, y adicionalmente al salario correspondiente a dicho día, la cantidad resultante de incrementar un 100% el salario correspondiente a ese día.

En el supuesto de que el trabajo efectuado alguno de esos festivos resultara comprendido dentro de la jornada anual ordinaria del trabajador, la cantidad a incrementar al salario diario sería de un 40%.

De los catorce festivos anuales, los dos días que corresponden a festivos locales, en aquellas empresas cuyo ámbito de trabajo comprenda más de un municipio serán fijados de común acuerdo entre éstas y los representantes de los trabajadores, y a falta de acuerdo los dos días festivos locales serán los designados en el calendario laboral correspondientes al municipio donde está ubicado el Centro Hospitalario de referencia donde estén asignados la mayoría de los trabajadores.

Se fijan también como festivos los días 24 y 31 de diciembre de cada año, pero con el carácter de recuperables, por lo que la jornada laboral correspondiente a dichos días será distribuida por las empresas a lo largo de todo el año, todos aquellos trabajadores que por cuadrante tengan que trabajar esos días cobrarán el plus festivo.

Los efectos económicos derivados de este plus festivo se aplicarán a partir del 1 de enero de 2025.

Artículo 19.- Plus de transporte

Para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, se establece un plus de transporte, de carácter salarial, por un importe anual en la cuantía reflejada en los ANEXOS II al VI correspondientes a las tablas de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo y que se abonará prorrateado en doce pagas ordinarias.

Capítulo III

Jornada laboral, vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Artículo 20.- Jornada laboral

La jornada máxima de trabajo efectivo para todo el personal será la que se establece a continuación:

Para los años 2023 y 2024 será de 1.772 horas anuales.

Durante los restantes tres años de vigencia del presente convenio (2025 a 2027) la jornada de trabajo efectivo anual se reduce con efectos primero de enero de cada año, en ocho horas por lo que será:

- Para el año 2025 de 1.764 horas anuales.
- Para el año 2026 de 1.756 horas anuales.
- Para el año 2027 de 1.748 horas anuales.

La jornada ordinaria máxima será la establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores. En la hipótesis de que en el futuro se modifique dicha duración, con una reducción de tal jornada, se aplicará automáticamente la nueva jornada máxima que se pueda establecer legalmente. En este caso las reducciones previstas en el apartado anterior (para 2025, 2026 y 2027) quedarán subsumidas y absorbidas dentro de esta nueva modificación.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asignar la atención preventiva y real desde las 0 a las 24 horas, durante 365 días al año. Turnos que serán rotativos o fijos. Y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y la doctrina judicial interpretativa de la jornada en el ámbito del transporte sanitario.

Los días de descanso serán los resultantes de la aplicación del calendario laboral y los cuadrantes, respetando los derechos que disfruten los trabajadores a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanales consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal, de modo que en cómputo anual todos los trabajadores hayan disfrutado similar número de domingos y festivos.

Se podrán realizar turnos de veinticuatro horas, conforme a lo establecido en el Laudo Arbitral de fecha 16 de julio de 2024 sobre jornada de trabajo en el ámbito del convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos y accidentados (BOE de 31 de julio de 2024) y en la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional n.º 174/2024 de fecha 18 de diciembre de 2024 respecto del personal de movimiento que presta servicios a través de estas empresas para el Sistema Nacional de Salud, con expreso respeto de las previsiones contempladas en el convenio estatal y a la Directiva Europea 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 21.- Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella efectiva que se realice sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias con carácter general es voluntaria, salvo las excepciones previstas en este Convenio Colectivo en el siguiente apartado.

Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias, y solo serán de carácter obligatorio las horas extraordinarias por causas de fuerza mayor o las horas extraordinarias normales de carácter estructural siendo éstas las que vengan exigidas por necesidades extraordinarias en el desarrollo del servicio de transporte sanitario tales como siniestros averías, urgencias, bajas imprevistas, y circunstancias de semejante naturaleza.

Las horas extraordinarias se compensarán, mediante el abono de una cantidad igual al 175 por ciento de la hora ordinaria de trabajo, o bien mediante el correspondiente descanso compensatorio dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La opción entre el pago de la hora extraordinaria o su compensación con descanso equivalente se realizará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El número de horas extraordinarias remuneradas no podrá ser superior al límite de horas extraordinarias anuales previsto en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando una copia del resumen semanal a la persona trabajadora y otra a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 22.- Calendario laboral

En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a realizar un calendario laboral anual, en el cual deberá figurar al menos lo siguiente:

- Horario de trabajo.
- Distribución semanal, mensual, anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales.
- Vacaciones.

El calendario laboral será facilitado, antes del comienzo de cada año, a la representación de las personas trabajadoras y expuesto en el tablón de anuncios y en sitio visible de fácil acceso en el centro de trabajo.

Artículo 23.- Cuadrantes

Toda empresa afectada por el presente convenio está obligada a realizar un cuadrante que deberá ser facilitado a la representación de las personas trabajadoras con un mes y medio de antelación a la fecha en que deba entrar en vigor, en donde figure el trabajo asignado a todos los trabajadores de su plantilla, el centro de trabajo donde se encuentren adscritos, así como su jornada y horario.

Podrá ser modificado mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su modificación unilateral por la empresa en casos de urgente necesidad y por causas imprevisibles y de los derechos individuales de los trabajadores afectados.

Artículo 24.- Vacaciones

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo a la retribución real del trabajador.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, las empresas negociarán con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos de quince días, a fin de que más trabajadores disfruten una quincena en el periodo estival (de 1 junio a 30 septiembre) y la otra quincena fuera de dicho periodo, en el resto de los meses del año.

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 los trabajadores que disfruten una quincena de vacaciones fuera del período estival establecido se incrementará en un día más de vacaciones, salvo que a petición del trabajador el disfrute sea de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año, que en ese caso será de treinta días naturales.

Cuando el periodo de vacaciones fijados en el calendario al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural con una suspensión del contrato de trabajo prevista en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su situación de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 25.- Permisos y licencias retribuidas y no retribuidas

La persona trabajadora, 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 registro de pareja de hecho, inscritas en el registro público

b. Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 Km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta, excepto para fuera de la península, cuando haya que utilizar barco o avión, que se computará por desplazamiento y no por distancia en kilómetros, añadiéndose en ese caso un día para la ida y otro para la vuelta.

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

d. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes hasta cuatro días al año, debiendo aportar las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia. La retribución de dichas horas se realiza en base a salario base más complemento de convenio exclusivamente.

e. Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

g. Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación.

h. Por el tiempo necesario, con el máximo de un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

i. Por el tiempo necesario para acudir a consultas médicas del trabajador o de sus hijos al Servicio Público de Salud, previa comunicación y posterior justificación, con un máximo de doce (12) horas anuales.

En los casos no previstos en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Días de asuntos propios.- Todos los trabajadores del sector podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, dos días laborales al año para asuntos propios, con los siguientes requisitos; no se podrán disfrutar días de asuntos propios los meses de julio, agosto y diciembre salvo causa grave debidamente justificada; siendo también necesario petición a la empresa por escrito, con una antelación mínima a la fecha prevista para el disfrute de tres días laborales, y siempre que no coincidan en el día solicitado, más del porcentaje que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, en caso de inexistencia o falta de acuerdo, se fija el porcentaje máximo en un diez por ciento del grupo profesional al que pertenezca el trabajador solicitante en su centro de trabajo, con el objeto de evitar disfunciones en la prestación del servicio por ausencia del personal necesario.

A efectos del disfrute de los dos días de asuntos propios contenidos en este apartado en relación con el personal adscrito al servicio de emergencias que presta su trabajo a través de las empresas para el sistema nacional de salud con presencia obligatoria en la base o centro de trabajo en régimen de veinticuatro horas de prestación de su jornada laboral con disfrute establecido por cuadrante de los correspondientes días de descanso, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo segundo de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003 y por derivación lo contemplado en la sección 1.ª de su capítulo X al que se remite; la referencia que se realiza en el citado apartado al concepto "día" se entiende por el periodo equivalente a doce horas de trabajo.

Licencia o Permiso no retribuido.- Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas 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, sin que este derecho pueda ser inferior a lo previsto en el artículo 23 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

Artículo 26.- 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 las personas trabajadoras 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:

- Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito regional o superior.
- Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

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 su caso de la resolución judicial.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y la persona 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 contemplada en el apartado precedente, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellas personas trabajadoras con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado. La solicitud de excedencia voluntaria deberá ser realizada por escrito con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha en que el trabajador pretenda tenga efecto, y deberá asimismo ser contestada por escrito por la empresa en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 27.- Cambio de turno

Las empresas permitirán el cambio de turno entre los trabajadores del mismo grupo profesional y categoría profesional, o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos veinticuatro (24) horas de antelación en día laborable, cuarenta y ocho (48) horas de antelación en fin de semana o festivo, o setenta y dos (72) horas de antelación cuando se acumulen dos días festivos consecutivos, siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente o de las normas del presente Convenio.

Capítulo IV

Prestaciones sociales complementarias

Artículo 28.- Prestaciones en caso de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de la seguridad social que perciba, hasta que este alcance el cien por cien del salario base, plus 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, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al trabajador un complemento a la prestación de la seguridad social que perciba, hasta que este alcance las cuantías porcentuales que se expresan a continuación sobre el salario base, plus convenio y antigüedad:

- Los tres primeros días, y por una sola vez al año: 50%.
- Del día cuarto al decimoquinto, el 75%.
- Del día decimosexto hasta el alta médica, el 90%.

Las prestaciones complementarias a las establecidas por la LGSS determinadas en los dos apartados primeros de este precepto tendrán una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede la persona trabajadora ser dada de alta médica por curación de conformidad con lo

previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015. Lo dispuesto en este precepto se aplicará con efectos desde el día primero de enero de 2023.

Artículo 29.- Seguro colectivo de accidentes

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que, en el caso de muerte por accidente de trabajo, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para toda profesión derivadas igualmente de accidente de trabajo; los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de treinta y cinco mil euros (35.000€) dicha cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa

Si transcurrido treinta días de la publicación de este Convenio las empresas no hubiesen suscrito la póliza de seguros correspondiente y se dieran algunas de las contingencias enumeradas en el párrafo primero, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la firma del Convenio hasta la publicación el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

Artículo 30.- Premio de vinculación

Cuando una persona trabajadora con una edad comprendida entre sesenta y dos y sesenta y seis años y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido disciplinario, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, despido objetivo, expediente de regulación de empleo, jubilación o muerte del empresario persona física, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, tendrá derecho, y por una sola vez, con el fin de reordenar su futuro, a una prestación equivalente de salario base más antigüedad en concepto de premio de vinculación en los siguientes términos:

- 66 años: 23 días
- 65 años: 44 días.
- 64 años: 72 días
- 63 años: 85 días.
- 62 años: 99 días.

Capítulo V

Seguridad y salud laboral

Artículo 31.- Prevención de riesgos laborales

Las personas trabajadores afectadas por el presente convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de "Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales" y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de las personas trabajadoras.

- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas trabajadoras afectadas.

- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, los representantes sindicales de las personas trabajadoras, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de las personas trabajadoras, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras afectadas.

- La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

- Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

◦ En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc...

◦ Las personas trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

◦ En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente a la persona trabajadora sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

◦ En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

◦ Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.
- De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

◦ En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

◦ Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 32.- Comisión de Seguridad y Salud Regional

Se establece una Comisión de Seguridad y Salud Regional, formada del mismo modo que la Comisión Paritaria, incluyendo en sus funciones el seguimiento y la coordinación de los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurados en las empresas, así como el análisis de aquellas cuestiones que afecten a la salud de las personas trabajadoras. Se elaborará un informe anual de las actividades realizadas, y se establecerán las propuestas de mejora.

Artículo 33.- Revisión médica

Al amparo de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desarrollan.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y consistirá como mínimo en una revisión médica general anual, así como la vacunación necesaria para el cumplimiento del Servicio, conforme a lo prescrito por el Servicio Público de Salud.

El tiempo empleado en esta revisión o en el programa de vacunación será considerado siempre trabajo efectivo y dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio.

Dadas las características de la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este Convenio, del carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para los usuarios de las ambulancias; y se concretan específicamente en el personal de movilidad con categoría profesional de conductor, ayudante de conductor o camillero.

Capítulo VI

Grupos y categorías profesionales y modalidades contractuales

Artículo 34.- Grupos y categorías profesionales

Los grupos y categorías profesionales del presente Convenio tendrán la regulación que se expresa a continuación.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente artículo 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 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.

A).- 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.

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

B.1).- 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 esta. 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.

- Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas 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, compatibles con su tarea profesional.

- 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.

B.2).- 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.- Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

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

C).- Definición del grupo profesional 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 estar 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 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 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.

Artículo 35.- Contratación.- Modalidades de contratos de trabajo

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con las siguientes particularidades:

- 1.- Se procede a la regulación del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios de Formación Profesional de grado medio.

2.- Podrá concertarse con los trabajadores que estén en posesión del título de Formación Profesional Grado medio de Técnico de Transporte Sanitario.

3.- El contrato formativo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

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

5.- La duración mínima inicial de este contrato será de seis meses.

6.- La duración máxima de este contrato será de doce meses, en caso de concertarse por plazo inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes sin que en ningún caso pueda superar el periodo máximo establecido

7.- Ningún trabajador podrá ser contratado en la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

8.- El periodo de prueba de estos contratos será de un mes.

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

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

11.- No podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

12.- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

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

14.- El contrato, que deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refiere el apartado 7), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas

15.- Los puestos de trabajo que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo en prácticas son los de conductor, ayudante de conductor y camillero.

16.- A la finalización del contrato si el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

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

Capítulo VII

Otros derechos

Artículo 36.- Retirada del carné 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 cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto más antigüedad y siempre que no concurra uno de 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 un delito doloso.

Que otra privación del carné de conducir no se haya producido también en los veinticuatro 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 doce 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.

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

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

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carné, la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carné.

Artículo 37.- Uniformes

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

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

Artículo 38.- Derechos sindicales

Los delegados de personal o miembros de Comités de Empresa tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para

su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Podrá constituirse en cada empresa, si así lo deciden los representantes unitarios, una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los representantes unitarios pertenecientes a una misma organización sindical.

En cada empresa afectada por el presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante de las personas trabajadoras, o en el representante del sindicato al que pertenezcan dichos Delegados.

El disfrute del crédito horario sindical por parte de los representantes de los trabajadores deberá ser comunicado a las empresas con al menos cuarenta y ocho horas de antelación (no computando domingos y festivos) al inicio del mismo, salvo caso de urgencia, debido a que se trata de un servicio esencial y es necesario por parte de las empresas poder organizar la cobertura de dichas ausencias.

Artículo 39.- Jubilación parcial anticipada

Las empresas durante la vigencia del presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente general y de seguridad social, autorizarán la jubilación parcial anticipada de las personas trabajadoras de sus plantillas, cuando éstos reúnan individualmente las condiciones generales exigidas para tener derecho a la misma.

Artículo 40.- Igualdad de oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación. Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores y trabajadoras que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos.

La Comisión tendrá las siguientes funciones: velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo, garantizar el principio de no discriminación, estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles

discriminaciones, tanto directas como indirectas. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 50 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual, laboral, moral y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

- 1.ª Parte o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

- 2.ª Parte o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

- 3.ª Parte o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación, pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente. La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

- 4.ª Parte o criterios y procedimientos para la evaluación del plan: es el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario: - Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente

de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello. - Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

A los efectos del contenido de este Convenio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 41.- Clase de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes. Todo ello sin perjuicio de que en los distintos convenios de ámbito autonómico puedan adaptar o incluir otras tipificaciones o sanciones.

Artículo 42.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 43.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales

en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

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

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

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 44.- Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

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

2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

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

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

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

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

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

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

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

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

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

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

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.- Sanciones. Aplicación

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

A) Faltas leves:

- Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

- Despido.

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

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

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

c) La categoría profesional del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio

Los firmantes del presente convenio incorporan como contenido mínimo del mismo, el procedimiento a que se refiere el artículo 82.3, segundo párrafo y siguientes, del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo aquí pactadas.

Artículo 47.- Solución extrajudicial de conflictos laborales

Los firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASACMUR III) vigente en la actualidad y al que en el futuro lo sustituya.

Disposición adicional.- Jubilación ordinaria

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, reúnan las condiciones establecidas en la legislación de Seguridad Social vigente en cada momento.

Conforme a lo establecido en la Disposición Final Primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, por el que se modifica la Disposición Adicional Decima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente que se producirá la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, salvo pacto individual expreso en contrario, que cumplan con una edad igual o superior a 67 años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que a persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida lleve aparejada y consigo la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador, lo cual, está vinculado al objetivo coherente de política de empleo del Sector y al relevo generacional en el mismo.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y al propio trabajador afectado.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligado a facilitar a la empresa, en el plazo de 15 días

naturales, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La presente regulación se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través de la Disposición Adicional Decima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 28/2015, de 23 de octubre por lo que, si dicha norma sufriera cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial se estará a lo dispuesto en dicha modificación y/o derogación y a lo establecido en su propio régimen transitorio.

Disposición transitoria

Los derechos y deberes derivados de la redacción contenida en el texto articulado del presente convenio colectivo que difieren o han sido modificados en relación con lo establecido en el convenio anterior serán de aplicación y entrarán en vigor a partir de la publicación del presente convenio colectivo, salvo aquellos artículos que tienen señalada una fecha distinta.



Anexo I

Miembros de la Comisión Paritaria

- Vocales de la parte social

- D. Juan Jesús Tomás del Toro (CUT)
- D. José Fernando de Gea Tudela (CUT)
- D. Oscar García Córdoba (CUT)
- D. Manuel Morcillo Herrera (CUT)
- D.^a Elena García Lara (CUT)

Suplentes

- D. Luis Ángel Hernández Andrés (CUT)
- D. Manuel Rodríguez Aroca (CUT)
- D. Juan Carlos Boronat Díaz (CUT)
- D. Manuel Miñarro Buendía (CUT)
- D. Manuel García Rodríguez (CUT)

- Vocales de la parte empresarial

- D.^a María Francisca Ruiz Jiménez
- D. Pedro Avilés Trigueros
- D. José Francisco Párraga Cánovas
- D. Ángel Navarro López
- D. José Ramón Sánchez San Andrés

Anexo II

| CUADRO I | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------|---------------|---------------------|------------|-------------------------|------------|---------------------|
| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023 | | | | | | | |
| Categoría | Salario Base | Plus Convenio | Plus Transporte | | Plus Transporte | | SALARIO BRUTO ANUAL |
| | | | Abonado en 11 meses | | Prorrateado en 12 meses | | |
| | | | 1.026,15 € | Total | 1.026,15 € | Total | |
| Conductor/a | 1.469,65 € | 131,67 € | 93,29 € | 1.694,60 € | 85,51 € | 1.686,83 € | 23.444,55 € |
| Ayudante Camillero/a | 1.342,83 € | 111,58 € | 93,29 € | 1.547,70 € | 85,51 € | 1.539,92 € | 21.387,90 € |
| Camillero/a | 1.291,44 € | 103,02 € | 93,29 € | 1.487,75 € | 85,51 € | 1.479,97 € | 20.548,57 € |
| Limpiador/a | 1.291,44 € | 103,02 € | 93,29 € | 1.487,75 € | 85,51 € | 1.479,97 € | 20.548,57 € |
| Jefe de Equipo | 1.480,29 € | 99,54 € | 93,29 € | 1.673,12 € | 85,51 € | 1.665,34 € | 23.143,77 € |
| Jefe de Tráfico | 1.574,70 € | 108,99 € | 93,29 € | 1.776,98 € | 85,51 € | 1.769,20 € | 24.597,80 € |
| Oficial 1ª Administrativo/a | 1.548,94 € | 106,43 € | 93,29 € | 1.748,65 € | 85,51 € | 1.740,88 € | 24.201,30 € |
| Auxiliar Administrativo/a | 1.385,91 € | 90,13 € | 93,29 € | 1.569,32 € | 85,51 € | 1.561,55 € | 21.690,66 € |
| Ayudante Mecánico/a | 1.342,95 € | 85,83 € | 93,29 € | 1.522,06 € | 85,51 € | 1.514,29 € | 21.029,02 € |
| Mecánico/a | 1.457,99 € | 97,35 € | 93,29 € | 1.648,63 € | 85,51 € | 1.640,86 € | 22.800,95 € |
| Chapista | 1.420,20 € | 93,57 € | 93,29 € | 1.607,06 € | 85,51 € | 1.599,29 € | 22.218,97 € |
| Pintor | 1.420,20 € | 93,57 € | 93,29 € | 1.607,06 € | 85,51 € | 1.599,29 € | 22.218,97 € |
| Jefe de Taller | 1.527,09 € | 104,23 € | 93,29 € | 1.724,60 € | 85,51 € | 1.716,83 € | 23.864,59 € |
| Telefonista | 1.394,46 € | 90,95 € | 93,29 € | 1.578,69 € | 85,51 € | 1.570,92 € | 21.821,86 € |
| Médico | 2.269,92 € | 178,53 € | 93,29 € | 2.541,74 € | 85,51 € | 2.533,96 € | 35.304,46 € |
| ATS | 1.823,61 € | 133,86 € | 93,29 € | 2.050,76 € | 85,51 € | 2.042,99 € | 28.430,81 € |
| Director/a de Área | 2.117,42 € | 163,28 € | 93,29 € | 2.373,98 € | 85,51 € | 2.366,21 € | 32.955,90 € |
| Director/a | 2.287,10 € | 180,24 € | 93,29 € | 2.560,62 € | 85,51 € | 2.552,85 € | 35.568,84 € |

| CUADRO II | |
|----------------------------|---------|
| IMPORTE DIETAS 2023 | |
| Concepto | Cuantía |
| Comida | 15,05 € |
| Cena | 15,05 € |
| Pernocta y desayuno | 45,20 € |
| Suma de los tres conceptos | 75,30 € |

| CUADRO III | | | | | | |
|---|---------------|----------|--------------|----------------|----------------|-----------------|
| PLUS DE NOCTURNIDAD SISTEMA DE EMERGENCIAS Y URGENCIAS 2023 | | | | | | |
| Plus de nocturnidad mensual (Sistema de turnos de 24 h. - Prorrateado en 12 mensualidades - Personal de Movimiento) | | | | | | |
| Categoría | Jornada Anual | Guardias | H. Noct. Año | €/h. Plus Noc. | Total Año P.N. | Cuantía Mensual |
| Conductor/a | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,265 € | 747,280 € | 62,273 € |
| Ayudante Camillero/a | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,149 € | 678,725 € | 56,560 € |
| Camillero/a | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,102 € | 650,747 € | 54,229 € |
| Médico | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,934 € | 1.142,610 € | 95,218 € |
| ATS | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,547 € | 913,489 € | 76,124 € |

Fórmulas: Plus de Nocturnidad= ((S.B + P.C) x Mensualidades) / jornada) * 10%

Plus de Nocturnidad prorrateado en 12 mensualidades= ((Jornada / 24h) * 8) * Plus Nocturnidad

Anexo III

| CUADRO I | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------|---------------|---------------------|------------|-------------------------|------------|---------------------|
| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024 | | | | | | | |
| Categoría | Salario Base | Plus Convenio | Plus Transporte | | Plus Transporte | | SALARIO BRUTO ANUAL |
| | | | Abonado en 11 meses | | Prorrateado en 12 meses | | |
| | | | 1.036,41 € | Total | 1.036,41 € | Total | |
| Conductor/a | 1.484,34 € | 132,98 € | 94,22 € | 1.711,55 € | 86,37 € | 1.703,69 € | 23.678,99 € |
| Ayudante Camillero/a | 1.356,26 € | 112,70 € | 94,22 € | 1.563,17 € | 86,37 € | 1.555,32 € | 21.601,78 € |
| Camillero/a | 1.304,35 € | 104,05 € | 94,22 € | 1.502,62 € | 86,37 € | 1.494,77 € | 20.754,06 € |
| Limpiador/a | 1.304,35 € | 104,05 € | 94,22 € | 1.502,62 € | 86,37 € | 1.494,77 € | 20.754,06 € |
| Jefe de Equipo | 1.495,09 € | 100,54 € | 94,22 € | 1.689,85 € | 86,37 € | 1.682,00 € | 23.375,21 € |
| Jefe de Tráfico | 1.590,44 € | 110,08 € | 94,22 € | 1.794,75 € | 86,37 € | 1.786,89 € | 24.843,78 € |
| Oficial 1ª Administrativo/a | 1.564,43 € | 107,49 € | 94,22 € | 1.766,14 € | 86,37 € | 1.758,29 € | 24.443,32 € |
| Auxiliar Administrativo/a | 1.399,77 € | 91,03 € | 94,22 € | 1.585,02 € | 86,37 € | 1.577,16 € | 21.907,57 € |
| Ayudante Mecánico/a | 1.356,38 € | 86,68 € | 94,22 € | 1.537,28 € | 86,37 € | 1.529,43 € | 21.239,31 € |
| Mecánico/a | 1.472,57 € | 98,32 € | 94,22 € | 1.665,12 € | 86,37 € | 1.657,26 € | 23.028,96 € |
| Chapista | 1.434,40 € | 94,51 € | 94,22 € | 1.623,13 € | 86,37 € | 1.615,28 € | 22.441,16 € |
| Pintor | 1.434,40 € | 94,51 € | 94,22 € | 1.623,13 € | 86,37 € | 1.615,28 € | 22.441,16 € |
| Jefe de Taller | 1.542,36 € | 105,27 € | 94,22 € | 1.741,85 € | 86,37 € | 1.734,00 € | 24.103,24 € |
| Telefonista | 1.408,40 € | 91,86 € | 94,22 € | 1.594,48 € | 86,37 € | 1.586,63 € | 22.040,08 € |
| Médico | 2.292,62 € | 180,32 € | 94,22 € | 2.567,15 € | 86,37 € | 2.559,30 € | 35.657,50 € |
| ATS | 1.841,85 € | 135,20 € | 94,22 € | 2.071,27 € | 86,37 € | 2.063,42 € | 28.715,12 € |
| Director/a de Área | 2.138,59 € | 164,91 € | 94,22 € | 2.397,72 € | 86,37 € | 2.389,87 € | 33.285,46 € |
| Director/a | 2.309,97 € | 182,04 € | 94,22 € | 2.586,23 € | 86,37 € | 2.578,38 € | 35.924,53 € |

CUADRO II IMPORTE DIETAS 2024

| Concepto | Cuantía |
|----------------------------|---------|
| Comida | 15,20 € |
| Cena | 15,20 € |
| Pernocta y desayuno | 45,65 € |
| Suma de los tres conceptos | 76,05 € |

CUADRO III PLUS DE NOCTURNIDAD SISTEMA DE EMERGENCIAS Y URGENCIAS 2024

| Plus de nocturnidad mensual (Sistema de turnos de 24 h. - Prorrateado en 12 mensualidades - Personal de Movimiento) | | | | | | |
|---|---------------|----------|--------------|----------------|----------------|-----------------|
| Categoría | Jornada Anual | Guardias | H. Noct. Año | €/h. Plus Noc. | Total Año P.N. | Cuantía Mensual |
| Conductor/a | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,278 € | 754,753 € | 62,896 € |
| Ayudante Camillero/a | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,161 € | 685,512 € | 57,126 € |
| Camillero/a | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,113 € | 657,255 € | 54,771 € |
| Médico | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,954 € | 1.154,036 € | 96,170 € |
| ATS | 1772 | 73,83 | 590,67 | 1,562 € | 922,624 € | 76,885 € |

Fórmulas: Plus de Nocturnidad= ((S.B + P.C) x Mensualidades) / jornada) * 10%

Plus de Nocturnidad prorrateado en 12 mensualidades= ((Jornada / 24h) * 8) * Plus Nocturnidad

Anexo IV

| CUADRO I | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------|---------------|---------------------|------------|-------------------------|------------|---------------------|
| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025 | | | | | | | |
| Categoría | Salario Base | Plus Convenio | Plus Transporte | | Plus Transporte | | SALARIO BRUTO ANUAL |
| | | | Abonado en 11 meses | | Prorrateado en 12 meses | | |
| | | | 1.062,32 € | Total | 1.062,32 € | Total | |
| Conductor/a | 1.521,45 € | 136,31 € | 96,57 € | 1.754,34 € | 88,53 € | 1.746,29 € | 24.270,97 € |
| Ayudante Camillero/a | 1.390,16 € | 115,51 € | 96,57 € | 1.602,25 € | 88,53 € | 1.594,21 € | 22.141,82 € |
| Camillero/a | 1.336,96 € | 106,65 € | 96,57 € | 1.540,19 € | 88,53 € | 1.532,14 € | 21.272,91 € |
| Limpiador/a | 1.336,96 € | 106,65 € | 96,57 € | 1.540,19 € | 88,53 € | 1.532,14 € | 21.272,91 € |
| Jefe de Equipo | 1.532,47 € | 103,05 € | 96,57 € | 1.732,09 € | 88,53 € | 1.724,05 € | 23.959,59 € |
| Jefe de Tráfico | 1.630,20 € | 112,83 € | 96,57 € | 1.839,61 € | 88,53 € | 1.831,57 € | 25.464,87 € |
| Oficial 1ª Administrativo/a | 1.603,54 € | 110,18 € | 96,57 € | 1.810,29 € | 88,53 € | 1.802,25 € | 25.054,40 € |
| Auxiliar Administrativo/a | 1.434,76 € | 93,31 € | 96,57 € | 1.624,64 € | 88,53 € | 1.616,59 € | 22.455,26 € |
| Ayudante Mecánico/a | 1.390,29 € | 88,85 € | 96,57 € | 1.575,72 € | 88,53 € | 1.567,67 € | 21.770,29 € |
| Mecánico/a | 1.509,39 € | 100,78 € | 96,57 € | 1.706,74 € | 88,53 € | 1.698,70 € | 23.604,68 € |
| Chapista | 1.470,26 € | 96,87 € | 96,57 € | 1.663,71 € | 88,53 € | 1.655,66 € | 23.002,19 € |
| Pintor | 1.470,26 € | 96,87 € | 96,57 € | 1.663,71 € | 88,53 € | 1.655,66 € | 23.002,19 € |
| Jefe de Taller | 1.580,92 € | 107,90 € | 96,57 € | 1.785,40 € | 88,53 € | 1.777,35 € | 24.705,82 € |
| Telefonista | 1.443,61 € | 94,16 € | 96,57 € | 1.634,34 € | 88,53 € | 1.626,30 € | 22.591,08 € |
| Médico | 2.349,93 € | 184,83 € | 96,57 € | 2.631,33 € | 88,53 € | 2.623,29 € | 36.548,94 € |
| ATS | 1.887,90 € | 138,58 € | 96,57 € | 2.123,05 € | 88,53 € | 2.115,00 € | 29.433,00 € |
| Director/a de Área | 2.192,06 € | 169,03 € | 96,57 € | 2.457,67 € | 88,53 € | 2.449,62 € | 34.117,60 € |
| Director/a | 2.367,72 € | 186,59 € | 96,57 € | 2.650,88 € | 88,53 € | 2.642,84 € | 36.822,64 € |

CUADRO II IMPORTE DIETAS 2025

| Concepto | Cuantía |
|----------------------------|---------|
| Comida | 15,58 € |
| Cena | 15,58 € |
| Pernocta y desayuno | 46,79 € |
| Suma de los tres conceptos | 77,95 € |

CUADRO III PLUS DE NOCTURNIDAD SISTEMA DE EMERGENCIAS Y URGENCIAS 2025

| Plus de nocturnidad mensual (Sistema de turnos de 24 h. - Prorrteado en 12 mensualidades - Personal de Movimiento) | | | | | | |
|--|---------------|----------|--------------|----------------|----------------|-----------------|
| Categoría | Jornada Anual | Guardias | H. Noct. Año | €/h. Plus Noc. | Total Año P.N. | Cuantía Mensual |
| Conductor/a | 1764 | 73,50 | 588,00 | 1,316 € | 773,622 € | 64,468 € |
| Ayudante Camillero/a | 1764 | 73,50 | 588,00 | 1,195 € | 702,650 € | 58,554 € |
| Camillero/a | 1764 | 73,50 | 588,00 | 1,146 € | 673,686 € | 56,141 € |
| Médico | 1764 | 73,50 | 588,00 | 2,012 € | 1.182,887 € | 98,574 € |
| ATS | 1764 | 73,50 | 588,00 | 1,608 € | 945,689 € | 78,807 € |

Fórmulas: Plus de Nocturnidad= ((S.B + P.C) x Mensualidades) / jornada) * 10%

Plus de Nocturnidad prorrteado en 12 mensualidades= ((Jornada / 24h) * 8) * Plus Nocturnidad

Anexo V

| CUADRO I | | | | | | | |
|---|---------------------|----------------------|--|--------------|--|--------------|----------------------------|
| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2026 | | | | | P.T. PRORRATEADO | | |
| Categoría | Salario Base | Plus Convenio | Plus Transporte | | Plus Transporte | | SALARIO BRUTO ANUAL |
| | | | Abonado en 11 meses 1.083,57 € | Total | Prorrateado en 12 meses 1.083,57 € | Total | |
| Conductor/a | 1.551,88 € | 139,03 € | 98,51 € | 1.789,42 € | 90,30 € | 1.781,21 € | 24.756,39 € |
| Ayudante Camillero/a | 1.417,97 € | 117,82 € | 98,51 € | 1.634,30 € | 90,30 € | 1.626,09 € | 22.584,66 € |
| Camillero/a | 1.363,70 € | 108,78 € | 98,51 € | 1.570,99 € | 90,30 € | 1.562,78 € | 21.698,37 € |
| Limpiador/a | 1.363,70 € | 108,78 € | 98,51 € | 1.570,99 € | 90,30 € | 1.562,78 € | 21.698,37 € |
| Jefe de Equipo | 1.563,11 € | 105,11 € | 98,51 € | 1.766,74 € | 90,30 € | 1.758,53 € | 24.438,78 € |
| Jefe de Tráfico | 1.662,81 € | 115,09 € | 98,51 € | 1.876,41 € | 90,30 € | 1.868,20 € | 25.974,17 € |
| Oficial 1ª Administrativo/a | 1.635,61 € | 112,38 € | 98,51 € | 1.846,50 € | 90,30 € | 1.838,29 € | 25.555,49 € |
| Auxiliar Administrativo/a | 1.463,45 € | 95,17 € | 98,51 € | 1.657,13 € | 90,30 € | 1.648,93 € | 22.904,36 € |
| Ayudante Mecánico/a | 1.418,09 € | 90,63 € | 98,51 € | 1.607,23 € | 90,30 € | 1.599,02 € | 22.205,70 € |
| Mecánico/a | 1.539,57 € | 102,80 € | 98,51 € | 1.740,88 € | 90,30 € | 1.732,67 € | 24.076,77 € |
| Chapista | 1.499,67 € | 98,81 € | 98,51 € | 1.696,98 € | 90,30 € | 1.688,77 € | 23.462,23 € |
| Pintor | 1.499,67 € | 98,81 € | 98,51 € | 1.696,98 € | 90,30 € | 1.688,77 € | 23.462,23 € |
| Jefe de Taller | 1.612,53 € | 110,06 € | 98,51 € | 1.821,10 € | 90,30 € | 1.812,90 € | 25.199,94 € |
| Telefonista | 1.472,49 € | 96,04 € | 98,51 € | 1.667,03 € | 90,30 € | 1.658,82 € | 23.042,90 € |
| Médico | 2.396,93 € | 188,52 € | 98,51 € | 2.683,96 € | 90,30 € | 2.675,75 € | 37.279,92 € |
| ATS | 1.925,65 € | 141,35 € | 98,51 € | 2.165,51 € | 90,30 € | 2.157,30 € | 30.021,66 € |
| Director/a de Área | 2.235,90 € | 172,41 € | 98,51 € | 2.506,82 € | 90,30 € | 2.498,61 € | 34.799,95 € |
| Director/a | 2.415,07 € | 190,32 € | 98,51 € | 2.703,90 € | 90,30 € | 2.695,69 € | 37.559,09 € |

| CUADRO II | |
|----------------------------|----------------|
| IMPORTE DIETAS 2026 | |
| Concepto | Cuantía |
| Comida | 15,89 € |
| Cena | 15,89 € |
| Pernocta y desayuno | 47,72 € |
| Suma de los tres conceptos | 79,51 € |

| CUADRO III | | | | | | |
|--|----------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| PLUS DE NOCTURNIDAD SISTEMA DE EMERGENCIAS Y URGENCIAS 2026 | | | | | | |
| Plus de nocturnidad mensual (Sistema de turnos de 24 h. - Prorrateado en 12 mensualidades - Personal de Movimiento) | | | | | | |
| Categoría | Jornada Anual | Guardias | H. Noct. Año | €/h. Plus Noc. | Total Año P.N. | Cuantía Mensual |
| Conductor/a | 1756 | 73,17 | 585,33 | 1,348 € | 789,094 € | 65,758 € |
| Ayudante Camillero/a | 1756 | 73,17 | 585,33 | 1,224 € | 716,703 € | 59,725 € |
| Camillero/a | 1756 | 73,17 | 585,33 | 1,174 € | 687,160 € | 57,263 € |
| Médico | 1756 | 73,17 | 585,33 | 2,061 € | 1.206,545 € | 100,545 € |
| ATS | 1756 | 73,17 | 585,33 | 1,648 € | 964,603 € | 80,384 € |

Fórmulas: Plus de Nocturnidad= ((S.B + P.C) x Mensualidades) / jornada) * 10%

Plus de Nocturnidad prorrateado en 12 mensualidades= ((Jornada / 24h) * 8) * Plus Nocturnidad

Anexo VI

| CUADRO I | | | | | | | |
|---|--------------|---------------|---------------------|------------|-------------------------|------------|---------------------|
| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2027 | | | | | | | |
| Categoría | Salario Base | Plus Convenio | Plus Transporte | | Plus Transporte | | SALARIO BRUTO ANUAL |
| | | | Abonado en 11 meses | | Prorrateado en 12 meses | | |
| | | | 1.099,82 € | Total | 1.099,82 € | Total | |
| Conductor/a | 1.575,16 € | 141,12 € | 99,98 € | 1.816,26 € | 91,65 € | 1.807,93 € | 25.127,73 € |
| Ayudante Camillero/a | 1.439,24 € | 119,59 € | 99,98 € | 1.658,81 € | 91,65 € | 1.650,48 € | 22.923,43 € |
| Camillero/a | 1.384,16 € | 110,41 € | 99,98 € | 1.594,56 € | 91,65 € | 1.586,22 € | 22.023,84 € |
| Limpiador/a | 1.384,16 € | 110,41 € | 99,98 € | 1.594,56 € | 91,65 € | 1.586,22 € | 22.023,84 € |
| Jefe de Equipo | 1.586,56 € | 106,69 € | 99,98 € | 1.793,24 € | 91,65 € | 1.784,90 € | 24.805,36 € |
| Jefe de Tráfico | 1.687,75 € | 116,82 € | 99,98 € | 1.904,55 € | 91,65 € | 1.896,22 € | 26.363,78 € |
| Oficial 1ª Administrativo/a | 1.660,15 € | 114,07 € | 99,98 € | 1.874,20 € | 91,65 € | 1.865,87 € | 25.938,82 € |
| Auxiliar Administrativo/a | 1.485,41 € | 96,60 € | 99,98 € | 1.681,99 € | 91,65 € | 1.673,66 € | 23.247,93 € |
| Ayudante Mecánico/a | 1.439,37 € | 91,99 € | 99,98 € | 1.631,34 € | 91,65 € | 1.623,01 € | 22.538,78 € |
| Mecánico/a | 1.562,67 € | 104,34 € | 99,98 € | 1.766,99 € | 91,65 € | 1.758,66 € | 24.437,93 € |
| Chapista | 1.522,16 € | 100,29 € | 99,98 € | 1.722,44 € | 91,65 € | 1.714,10 € | 23.814,16 € |
| Pintor | 1.522,16 € | 100,29 € | 99,98 € | 1.722,44 € | 91,65 € | 1.714,10 € | 23.814,16 € |
| Jefe de Taller | 1.636,72 € | 111,71 € | 99,98 € | 1.848,42 € | 91,65 € | 1.840,09 € | 25.577,94 € |
| Telefonista | 1.494,57 € | 97,48 € | 99,98 € | 1.692,04 € | 91,65 € | 1.683,70 € | 23.388,54 € |
| Médico | 2.432,88 € | 191,35 € | 99,98 € | 2.724,22 € | 91,65 € | 2.715,89 € | 37.839,12 € |
| ATS | 1.954,54 € | 143,47 € | 99,98 € | 2.198,00 € | 91,65 € | 2.189,66 € | 30.471,99 € |
| Director/a de Área | 2.269,44 € | 175,00 € | 99,98 € | 2.544,42 € | 91,65 € | 2.536,09 € | 35.321,95 € |
| Director/a | 2.451,30 € | 193,18 € | 99,98 € | 2.744,46 € | 91,65 € | 2.736,13 € | 38.122,48 € |

CUADRO II
IMPORTE DIETAS 2027

| Concepto | Cuantía |
|----------------------------|---------|
| Comida | 16,13 € |
| Cena | 16,13 € |
| Pernocta y desayuno | 48,44 € |
| Suma de los tres conceptos | 80,70 € |

CUADRO III
PLUS DE NOCTURNIDAD SISTEMA DE EMERGENCIAS Y URGENCIAS 2027

| Plus de nocturnidad mensual (Sistema de turnos de 24 h. - Prorrateado en 12 mensualidades - Personal de Movimiento) | | | | | | |
|---|---------------|----------|--------------|----------------|----------------|-----------------|
| Categoría | Jornada Anual | Guardias | H. Noct. Año | €/h. Plus Noc. | Total Año P.N. | Cuantía Mensual |
| Conductor/a | 1748 | 72,83 | 582,67 | 1,375 € | 800,930 € | 66,744 € |
| Ayudante Camillero/a | 1748 | 72,83 | 582,67 | 1,248 € | 727,454 € | 60,621 € |
| Camillero/a | 1748 | 72,83 | 582,67 | 1,197 € | 697,467 € | 58,122 € |
| Médico | 1748 | 72,83 | 582,67 | 2,102 € | 1.224,643 € | 102,054 € |
| ATS | 1748 | 72,83 | 582,67 | 1,680 € | 979,072 € | 81,589 € |

Fórmulas: Plus de Nocturnidad= ((S.B + P.C) x Mensualidades) / jornada) * 10%
 Plus de Nocturnidad prorrateado en 12 mensualidades= ((Jornada / 24h) * 8) * Plus Nocturnidad