



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL TRANSPORTE SANITARIO DE AMBULANCIAS COLECTIVAS Y URGENTES PARA LOS AÑOS 2006. 2007, 2008 Y 2009

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de las Empresas Cooperativas, S.A.L. y otros tipos de Empresas que con otras formas jurídicas pudieran crearse dedicadas al Transporte Sanitario de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en Ambulancias, colectivas y urgentes en la Provincia de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento para todo tipo de Empresas, Cooperativas, S.A.L. y cualquier otro tipo de Empresas que se pudiera crear según la legislación vigente y que tengan su centro de trabajo en la Provincia de Cádiz, siempre y cuando se dediquen al servicio de Ambulancias, Colectivas y Urgente. TRANSPORTE SANITARIO. También será de aplicación para las Empresas dedicadas al Transporte Sanitario de enfermos, impedidos e incapacitados que aún no teniendo su domicilio social en la Provincia de Cádiz, sí tenga centros de trabajo en la Provincia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, es decir, desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, fecha en la que tendrán eficacia todas las disposiciones de su articulado, quedando prorrogado tácita y automáticamente, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo a la fecha en que finalice su vigencia.

Artículo 4. Retribuciones.

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo, en los casos en que el trabajador, por el concepto contractual que tuviere a título personal y particular, le será respetado. A todos los efectos legales, se entiende por salario, el que se establece para cada categoría profesional en las tablas de salarios anexas al presente Convenio, más los incrementos por antigüedad.

Artículo 5. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir en concepto de plus de transporte durante los 335 días del año la cantidad de 5,13

euros por día. Dicha cantidad es igual para todas las categorías.

Artículo 6. Plus de nocturnidad.

Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas. A partir de 5 jornadas al mes que realice un trabajador tendrá derecho a percibir como retribución adicional de cada una de las horas nocturnas efectivamente trabajadas un 5% del salario base. Para el percibo del referido plus, el trabajador deberá haber realizado en cada jornada un mínimo de seis horas nocturnas que no sean coincidentes con sábados, domingos y festivos, produciéndose el devengo de las mismas según el cuadrante de turnos establecido por la empresa.

Artículo 7. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a la percepción de cuatro Pagas extraordinarias al año por el importe cada una de 30 días de Salario Convenio más antigüedad, siendo sus fechas de percepción las siguientes:

- Marzo: Antes del 20 de Marzo.
- Verano: Antes del 20 de Junio.
- Septiembre: Antes del 20 de Septiembre.
- .. Navidad: Antes del 20 de Diciembre.

Estas pagas no serán prorrateadas.

Artículo 8. Premio de antigüedad.

Se abonará ajustándose a la última categoría del trabajador, fecha de ingreso y Salario Convenio. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirá en concepto de porcentaje de antigüedad, la cantidad resultante de aplicar al salario base la siguiente escala:

A los 3 años	3%
A los 6 años	6%
A los 9 años	9%
A los 12 años	12%
A los 15 años	16%
A los 18 años	18%
A los 21 años	21%
A los 24 años	24%
A los 27 años	27%
A los 30 años	30%

El trabajador que antes de la firma del presente Convenio esté percibiendo

cualquier premio por antigüedad superior al que le corresponda por la tabla anterior, se le mantendrá.

Artículo 9. Dietas.

La cuantía de las dietas a que tenga derecho el personal que salga de su residencia por causa de trabajo o servicio, será igual para todas las categorías profesionales, cifrándose en las siguientes cantidades:

- Dieta completa: 34,69 euros.
- Comida: 10,41 euros.
- Cena: 6,93 euros.
- Cama y desayuno: 20,79 euros.
- Dieta extranjero: 103,99 euros.

Cuando por necesidad del servicio ya petición de la Empresa tenga que realizar la comida el personal de plaza, se le abonará la cuantía de 10,41 euros. El cobro de las dietas se hará en función de la hora de entrada o cierre del trabajador, motivo éste de negociación entre empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro.

Las empresas tendrán la posibilidad de negociar, junto con los representantes de los trabajadores, las dietas directamente con las empresas hosteleras, de manera que, en vez de abonárselas al trabajador, las pague a justificar a los establecimientos hosteleros.

Esta medida no vendrá en perjuicio de la calidad de la dieta percibida por el trabajador, sino en beneficio de la gestión de las empresas debido al volumen de las mismas.

Artículo 10. Licencias.

Todo trabajador podrá faltar al trabajo con derecho al salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por cualquiera de los siguientes motivos:

Matrimonio del trabajador: 20 días,

Defunción de parientes: 5 días.

Nacimiento o adopción de un hijo/a: 4 días.

Alumbramiento o adopción fuera de la residencia habitual: 5 días.

Matrimonio de familiares de 2º grado (incluido los políticos): 1día. En el supuesto en que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 km. de distancia.

Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho e hijos, 18 días.

Para los hijos, cuando ambos cónyuges trabajen, se justificará la necesidad de licencia de uno de ellos.

Asuntos propios que no admitan demora, 5 días.

Renovación del carnet, 1día (salvo que los medios de transportes regulares impongan un plazo mayor).

Hospitalización de padre, madre o hermanos 3días.

Mudanza 2 días.

Para la lactancia se estará a 10 que establezca la Ley.

Se podrá faltar al trabajo con derecho asalarario íntegro, avisando con 24 horas de antelación y sin justificar, por asuntos propios, 5 días al año cada trabajador. La empresa podrá denegar el derecho a disfrute de asuntos propios de los trabajadores que los soliciten, si en un mismo día es solicitado por un porcentaje de trabajadores igual o superior a los porcentajes indicados a continuación del total de la plantilla del centro de trabajo:

- En centros con menos de 10 trabajadores	25%.
- En centros entre 11 y 30 trabajadores	15%.
- En centros entre 31 y 50 trabajadores	10%.
- En centros con más de 51 trabajadores	6%.

Se entiende por Centro de trabajo, un Servicio programado, un Servicio urgente, o un Servicio de Críticos.

Artículo 11. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 30días naturales anuales de vacaciones, durante los cuales el trabajador percibirá el sueldo íntegro, antigüedad, más una gratificación de 5,13 euros diarios más incremento pactado para años sucesivos en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

En compensación de las mejoras pactadas en este Convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes, de las horas



extraordinarias. Cuando sea necesario realizarlas a juicio de la Empresa y, hasta los topes máximos permitidos por las disposiciones vigentes, será de carácter obligatorio para el personal, hasta un límite de 20 horas semanales sobre la jornada de trabajo, El valor de la hora extraordinaria queda fijado en la tabla anexa. Quedarán exentos de obligación de realizar horas extraordinarias aquellos productores que no hayan percibido el importe de las realizadas en el período de pago anterior. Los jefes de tráfico tendrán la obligación, los viernes de cada semana, de reconocer el número de horas extraordinarias o estructurales de cada trabajador, entregando recibo sellado y firmado por la empresa al representante de los trabajadores,

Artículo 13. Jornada.

A partir de la firma del presente Convenio, salvo en el caso de que anteriormente y por disposición legal se implante otra distinta, la jornada semanal se establece en 39 horas, de lunes a viernes, con 12 horas entre jornada y jornada. El calendario laboral será negociado con los representantes de los trabajadores.

Las horas realizadas en sábados, domingos y festivos serán consideradas como guardias, y no computarán a efectos de jornada. Su remuneración será de:

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| - Médicos | 10,50 euros/hora. |
| - Enfermeros | 9,39 euros/hora. |
| - Resto de Categorías | 7,50 euros/hora. |

Las guardias serán realizadas por personal de plantilla de las empresas.

Artículo 14. Ayuda a la formación de los trabajadores.

A fin de promover el acceso a la formación de los trabajadores, a través de los cursos diversos, ya sean por correspondencia o promovidos por entidades especializadas, se establece una Ayuda Cultural de 109,26 euros mensuales, a fin de facilitar el trabajador una mayor formación y perfeccionamiento cultural. Esta ayuda se prestará durante los doce meses del año.

Artículo 15. Vacantes. Promoción interna.

Las empresas se comprometen a dar oportunidad a sus productores para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores, mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno mientras haya trabajadores de la Empresa que acrediten su capacidad. Para la contratación de aprendices, se dará preferencia a los hijos de los trabajadores de la Empresa que reúnan los requisitos necesarios.



**Artículo 16. Personal interino.**

Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante su ausencia, tales como enfermedad, excedencia, privación del permiso de conducir. Será obligatorio que conste en el preceptivo contrato de trabajo, que habrá de ser siempre escrito, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, llevando aparejado el incumplimiento de este requisito el considerar al trabajador sustituto como de plantilla a todos los efectos desde el comienzo de su relación laboral. El trabajador excedente comunicará a la empresa su reintegro dentro del plazo de los 10 días anteriores al que desaparezca el motivo por el cual se le concedió la excedencia. El trabajador sustituido será notificado del cese dentro del mismo plazo.

Artículo 17. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores con hijos en edad escolar de Educación Infantil, Enseñanza Primaria y E.S.O. percibirán una ayuda de 40,98 euros por cada hijo, que se hará efectiva con la nómina de Agosto.

Artículo 18. Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente.

Cuando una de estas situaciones afecte al trabajador, la Empresa complementará hasta el 100% de la base total de cotización desde el primer día de la baja. A partir de los 30 días de baja, y en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se compensará además al trabajador con 2,60 euros/día,

Artículo 19. Póliza de seguros.

Las empresas están obligadas a contratar de forma externa una póliza de seguros, mediante fondo de pensiones, aval, etc., para su personal que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

- Muerte natural	12.000 euros.
- Incapacidad Permanente total	12.000 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta	12.000 euros.
"Muerte por accidente	24,000 euros.
- Muerte por accidente de circulación	36.000 euros.

A percibir de una sola vez por el trabajador y/o viuda, descendientes o ascendientes, y en su caso los derechohabientes, si como consecuencia de enfermedad común ó accidente de trabajo sobreviene alguna de estas circunstancias.



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

En el caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Para el supuesto de que la Compañía de Seguros con la que se concierte esta póliza rechace la inclusión de algún trabajador en la misma, será la Comisión Mixta la que intente resolver este problema, mediante la contratación con otra Compañía, si ello fuera posible, o mediante la entrega al trabajador afectado del importe de lo que hubiera costado su prima de haber sido asegurado por la Compañía.

Artículo 20. Multas.

Las multas que se impongan a los conductores por causas imputables a la Empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas Empresas. Los conductores están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia al rendir el viaje siempre con tiempo para que la Empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

Artículo 21. Jubilación.

Al personal, que llevando 10 años al servicio de la Empresa, se jubile entre los 60 y 64 años de edad, percibirá de la Empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas.

- 60 años 5 mensualidades.
- 61 años 4 mensualidades.
- 62 años 3 mensualidades.
- 63 años 2 mensualidades,
- 64 años 1 mensualidad.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los 64 años con el 100% de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2705/81.

Artículo 22. Viajes interprovinciales.



Los viajes de hasta 700 kilómetros, los realizará un solo conductor, la dieta, se percibirá aparte de la cantidad fijada y se cobrará 104,20euros por la realización del mismo. Los viajes de más de 700 kilómetros, los realizará dos conductores, las dietas, se percibirán aparte de la cantidad fijada y se cobrará 173,67 euros/día por la realización del mismo por conductor. Con este pago se entienden pagadas las horas extraordinarias que se echen por la realización del viaje. Para la realización de los viajes fuera de la Comunidad Autónoma, se establecerá un turno rotatorio entre todos los conductores, siendo de obligado cumplimiento por todos, excepto si están de vacaciones, licencia o descanso semanal. La empresa se compromete a anticipar la cantidad aproximada de gastos del viaje interprovincial a realizar.

Artículo 23. Cambio de turno.

La Empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores, y siempre que exista notificación para ello.

Artículo 24. Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal, Miembros del Comité Empresa o Delegado de la Sección Sindical en las Empresas de menos de 250 trabajadores, tienen derecho a 20 horas sindicales mensuales, pudiendo ser acumuladas trimestralmente; éstas horas podrán utilizarse en cursillos sindicales que organicen los propios sindicatos. Referente a la contratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

Artículo 25. Privación del carnet de conducir.

Los conductores que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en las Empresas, se vieran privados de su carnet de conducir, ésta los mantendrá en su plantilla, durante el período que esa circunstancia se mantenga, destinándolo al puesto de trabajo que se considere más conveniente, siempre y cuando, en al menos, 2 de las 3 faltas graves cometidas por el conductor, sean por causas imputables a la Empresa.

Artículo 26. Plus compensatorio.

Los trabajadores del sector Ambulancias como consecuencia de la actividad que desarrollan, tendrán derecho a un plus compensatorio del 14% del salario base por día de trabajo.

Artículo 27. Personal de ambulancias.

El conductor de ambulancias debe tener experiencia en dicho servicios, Todos los trabajadores pasarán anualmente un reconocimiento médico, a petición propia, así como vacunación que prevenga los contagios de enfermedad.

**Artículo 28. Anticipos extraordinarios.**

Los trabajadores de ambulancias podrán disponer de un anticipo extraordinario de 600 euros a pagar en 12 mensualidades, sin interés. El tope por cada Empresa será de 6.000 euros y dos anticipos mensuales.

Artículo 29. Incremento salarial.

Para el año 2006 los salarios son los que figuran en las tablas anexas 1 y 2,

Para el año 2007 todas las cantidades correspondientes tanto a conceptos salariales como extrasalariales serán incrementadas con el I.P.C. real del año 2006 más un 0,5 %.

Igualmente, para los años 2008 y 2009 los mismos conceptos se verán incrementados con el I.P.C., real de los años 2007 y 2008, respectivamente, más un 0,5 % cada uno de dichos años.

Artículo 30. Reuniones en los centros de trabajo.

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación y salvo casos urgentes y con posibilidad de dar conocimiento al responsable de la Empresa, se podrá disponer del Centro de Trabajo para reuniones de hasta 24 horas anuales.

Artículo 31. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo, perfectamente en sitio no accesible al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales y sindicales que le afecten.

Artículo 32. Exclusiones.

Queda excluido de este Convenio el personal que establece el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Cuota sindical.

El descuento de la cuota sindical en nómina se pactará de común acuerdo cada trabajador con su empresa.

Artículo 34. Comisión paritaria.

Con la finalidad de aclarar o interpretar las cláusulas de este Convenio cuando así sea solicitado, se establece una Comisión Paritaria compuesta por cinco representantes de la parte social y otros cinco de la empresarial, con sus representantes de UGT y CC.OO como Sindicatos representativos en este sector. La Comisión Paritaria estará para el cumplimiento y la interpretación de este





Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable. La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio del Sindicato Unión General de Trabajadores, y Comisiones Obreras, sitios en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 5º y 4º planta respectivamente.

Artículo 35. Subrogación de personal.

El motivo del presente artículo tiene por objeto dar las mayores y más amplias garantías a las partes implicadas en un proceso de subrogación personal y contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de las plantillas subrogadas, es decir, la absorción del personal de la empresa cesante por la empresa a la que se le adjudica el servicio, sea cual fuere la modalidad de Contratación de gestión del servicio público, el contrato de arrendamiento de servicios o de cualquier otro tipo, entre clientes públicos o privados por resolución o terminación del contrato correspondiente. Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo. La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término

A) La subrogación del personal se producirá única y exclusivamente respecto a los siguientes trabajadores:

1- Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio de 7 meses anteriores a la fecha de la nueva adjudicación, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

2- Los socios trabajadores de Cooperativas de trabajo asociado. Se producirá la subrogación de este personal de conformidad con lo previsto en el art. 126.3 de la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas, Ley 2/1999, de 31 de Marzo (BOJA de 20-4-99), y tendrán los derechos y obligaciones recogidos para su categoría



profesional en los últimos siete meses en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, abonándose por la empresa adjudicataria todos los conceptos salariales y extrasalariales que conforme a dicho Convenio le correspondan. Para el supuesto de que los socios trabajadores de cooperativas coticen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, para producirse la subrogación, se requerirá una cotización en dicho Régimen de siete meses ininterrumpidos.

3- Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la nueva adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de 7 meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia tanto voluntaria como forzosa, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

4- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a los trabajadores mencionados en el punto 3 del presente artículo, con independencia de su antigüedad y mientras dure el objeto de su contrato.

5- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la empresa como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores al fenómeno subrogatorio.

6- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido los 64 años dentro de los siete últimos meses anteriores a la nueva adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de siete meses anteriores a la jubilación en los términos y condiciones del R.D. 1.19411985, de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa cesante a la nueva adjudicataria del servicio y a los representantes de éstos, mediante una relación pormenorizada de documentos que se encuentran regulados en el apdo. J) del presente artículo, en el plazo de tres días hábiles contados desde el momento en que la empresa entrante comunique de forma fehaciente a la empresa saliente la nueva adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, les deberá ser liquidadas por la empresa cesante, junto con la parte proporcional de pagas extras y otros conceptos salariales, en función de los meses efectivos de trabajo; la nueva empresa otorgará el disfrute efectivo de las vacaciones en proporción al período trabajado para la misma.

D) La aplicación del presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, en su totalidad, es decir, para la empresa cesante, para la nueva adjudicataria y para los trabajadores. Sin embargo, por mutuo acuerdo entre la empresa cesante y el trabajador, éste podrá permanecer en la antigua empresa adjudicataria.



E) La subrogación efectiva se producirá en el momento en que la nueva adjudicataria comience prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior en todo su concepto, hasta ese momento de la exclusiva responsabilidad de la empresa cesante.

F) La empresa cesante responderá ante cualquier tipo de jurisdicción de las consecuencias derivadas de la falsedad, omisión o inexactitud de la información facilitada a la empresa adjudicataria y que pueda producir meona en los derechos adquiridos por los trabajadores subrogados.

G) Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en la empresa y subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el servicio afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores adscritos al servicio.

H) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador. Si el cliente rescindiera la contrata para dejar de prestar el servicio, realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en el presente artículo, ya se trate de empresa pública o privada, entidad sin ánimo de lucro u organismo público.

I) La empresa cesante estará obligada a poner en conocimiento de la nueva adjudicataria todos los conceptos salariales y extrasalariales que perciban todos y cada uno de los trabajadores de la empresa cesante, así como pluses o cantidades económicas que perciban los trabajadores por las peculiaridades del servicio, además de la cuantificación económica de cada uno de ellos, costes en Seguridad Social, etc., teniendo obligación la empresa adjudicataria del servicio de respetar todos y cada uno de dichos conceptos que vinieran disfrutando en los siete meses anteriores como garantía personal, obligándose al respeto íntegro y consolidado de cada uno de dichos conceptos, así como a la revalorización según los acuerdos pactados entre las partes, y por la subida del propio Convenio Colectivo.

J) La empresa cesante deberá suministrar a la nueva empresa adjudicataria una relación pormenorizada y personal de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el proceso subrogatorio, así como de la documentación que se relaciona a continuación:

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, D.N.I, nº de afiliación a la Seguridad Social, nº de hijos, contrato de trabajo y categoría profesional (según la clasificación del Convenio Colectivo).



- Original y fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios.
- Certificado del organismo competente de estar al corriente del pago en la Seguridad Social, así como si existieran débitos con la Tesorería General de la Seguridad Social la cuantía de los mismos, y el estado en que se encuentran en vía ejecutiva, fraccionamiento de abonos, etc.

Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos siete meses, así como fotocopia del recibo de la cotización del Régimen Especial de Autónomos de los trabajadores adscritos a dicho régimen.

- Copia de documentos liquidatorios debidamente diligenciados por cada trabajador afectado y con la firma del representante sindical, en los que se haga constar de que el trabajador ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias, así como de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial, incluidas las horas extraordinarias, que estén pendientes de liquidarse, y en el que se haga constar que el trabajador no tiene nada que reclamar a la empresa saliente. En el caso de existir débitos salariales corresponderá a la empresa cesante y al organismo que adjudica el servicio el abono de dichas cantidades.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a estar informados adecuadamente del fenómeno subrogatorio, pudiendo estar presentes en todas aquellas reuniones o tomas de contacto que existan entre la empresa cesante, y la nueva adjudicataria, estando facultados para acudir a las mismas, asesorados por las empresas que consideren oportunas.

Artículo 36. Abono de salarios.

Las empresas del transporte sanitario están obligadas al abono del salario en los dos primeros días laborables del mes.

Artículo 37. Uniformes.

Los uniformes que todos los años vienen obligadas las empresas a proporcionar a los empleados que contrata su servicio se compondrán de las siguientes prendas:

Tres camisas o polos de manga larga o corta, con fecha de entrega el 31 de mayo.

Tres pantalones, dos de ellos con fecha de entrega el 31 de mayo y el restante el 30 de septiembre,

Dos jersey o sudaderas, con fecha de entrega el 30 de septiembre.

Un par de botas, con fecha de entrega el 30 de septiembre.

Una cazadora, con fecha de entrega el 30 de septiembre.





Dos monos de trabajo para los trabajadores con categoría profesional de mecánico.

Además, cada tres años se le dotará a cada trabajador de un anorak. La empresa garantizará el cambio de dichas prendas cuando se considere deteriorada.

Artículo 38. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos de 6 meses y no superior a 5 años y su reingreso se realizará según Ley. Las excedencias voluntarias en los casos que se realizarán con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional será por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándole el puesto de trabajo y computándose la antigüedad.

Artículo 39. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas leves será, asimismo, comunicada al representante legal de los trabajadores.

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerla.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos días en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres días en un mes.

Serán faltas graves las siguientes:

1. La desobediencia en el trabajo o la falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.





2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa al cumplimiento de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes. ó. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.
9. La desconsideración o mal trato con el enfermo y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.
10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o la utilización de materiales propios de la empresa,
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.
4. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.



5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un trimestre,

6, La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Sanciones:

Por faltas leves. Amonestación por escrito

Por faltas graves. Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

Por faltas muy graves. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días.

Despido.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Clausula adicional primera.

Las empresas del Sector se comprometen a dotar a cada uno de sus trabajadores de una tarjeta identificativa que facilite la relación de éstos tanto con el S,A,S, como con los usuarios. Dicha tarjeta identificativa será de uso obligado.

Clausula adicional segunda.

El contenido del texto articulado del Convenio existente a 31 de Diciembre de 2,009 se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio Colectivo que sustituya al presente.

Clausula adicional tercera.

Podrá ser concertada entre las empresas y los trabajadores la modalidad contractual prevista en el art. 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y desarrollado en el Real Decreto 113112002, de 31 de octubre.

Forman parte integrante del presente Convenio colectivo todos los Acuerdos que al respecto y al día de la fecha, se hayan suscrito entre las empresas y los



representantes de los trabajadores.

Anexo I. Tabla salarial año 2006

CATEGORIA	Salario Base	Hora Extra
Médico	1.155,58	11,07
Jefe de Servicio	1.155,58	11,07
A.T.S.	1.084,98	10,08
Jefe de Personal	1.084,98	10,08
Jefe de Negociado	910,90	10,08
Oficial 1ª Adtvo	833,63	8,09
Oficial 2ª Adtvo	807,80	7,89
Auxiliar Adtvo	784,58	7,40
Ayudante (16A)	566,16	5,53
Ayudante (17A)	590,82	5,53
Jefe de Tráfico 1ª	890,39	8,45
Jefe de Tráfico 2ª	861,78	8,16
Conductor de Ambulancias	27,74	8,09
Camillero	774,90	7,30
Telefonista	778,30	7,34
Jefe de Taller	988,51	8,03
Of. 1ª Mecánico	816,92	7,72
Of. 2ª Mecánico	803,85	7,59
Aprendiz Mecánico	17,25	4,70

Las cantidades fijadas son en euros mensuales excepto las correspondientes al conductor de ambulancias y al aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad,

Anexo II

El personal dedicado al Transporte de Pacientes Críticos, dependientes de contratos de las empresas con EPES 061, con la titulación específica a su categoría, se regirá con la siguiente tabla salarial, siendo el resto de los pluses de acorde con lo indicado en el articulado del Convenio.

Tabla salarial año 2006

CATEGORIA	Salario Base	Plus Formación
Médico	1.401,16	157,53
Enfermero	1.188,51	139,66
Técnico	858,68	114,58