

## **CONVENIO COLECTIVO AUTONOMICO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA**

### **Preámbulo.**

El presente Convenio ha sido negociado entre las patronales del sector en la Comunidad Autónoma Andaluza y los sindicatos firmantes UGT y CC.OO. con la plena voluntad concurrente de mejorar las condiciones laborales en el sector.

Por ello, se ha buscado en todo momento la comprensión de aquellas entidades que por su propia esencia más uso hacen del transporte sanitario y es gracias a dicho apoyo, y sólo por ello, que pueden acordarse los términos que aquí se reflejan.

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

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

El presente Convenio ser• de aplicación a todas las empresas del sector.

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

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio ser• de aplicación para las actividades descritas en el punto 1 que se realicen dentro del •ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza.

#### **Artículo 3. Vigencia.**

El presente Convenio entrar• en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2006 y finalizar• su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

#### **Artículo 4. Denuncia del Convenio.**

El presente Convenio quedar• automáticamente denunciado a su finalización.



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

#### **Artículo 5. Prelación de normas.**

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

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

#### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensaran y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de convenio de •ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este convenio autonómico.

#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

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

#### **Artículo 8. Garantía personal.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el computo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Sin embargo, en las condiciones específicas relacionadas con la cualificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional, se estar• a lo que este convenio dispone.





## **Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración.**

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, la nueva empresa adjudicataria 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 siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

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

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete 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 siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.
2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.
6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.



B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de estos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de diez días naturales, 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 su vez, la nueva adjudicataria está obligada a solicitar la documentación a la cesante en el plazo de diez días naturales desde la adjudicación provisional, en caso contrario asumir todo el personal que la cesante le transfiera sin poder objetar.

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.

C) Los trabajadores 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.

D) 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 el trabajador, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En éste 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.

E) 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, ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

F) 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.

G) 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 los trabajadores indebidamente subrogados.

H) 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.

l) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos: Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados 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 de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Certificación acreditativa de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

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 el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

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 trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento será adelantado en propuesta a la fecha de entrega del resto de la documentación, quedando pendiente su constatación a la fecha correspondiente.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días naturales 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.

Estarán capacitados para compulsar esta documentación dos de las partes negociadoras del presente Convenio; sindicatos provinciales de CC.OO.; federaciones provinciales de UGT y Vocales de la Junta Directiva de ADEMA y de

ASEAA.

### **Artículo 10. Comisión Paritaria.**

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

Estar• compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los sindicatos y seis de los empresarios, nombrándose un Secretario entre los componentes que se designar• en cada reunión.

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

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

La Comisión Paritaria se reunir• cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de diez días hábiles de antelación, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los reunidos.

Tanto los vocales como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrar• la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren, como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

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

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.

## **Capítulo II. Jornada laboral y vacaciones.**

### **Artículo 11. Jornada laboral ordinaria.**

#### **A) Jornada laboral.**

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento ser• de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento ser• de cuarenta horas semanales y de 1.826,27 horas/año de trabajo efectivo para los años 2006, 2007

y 2008. Para el año 2009 ser• de 1.800 horas anuales. Todas ellas se computarán como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo período.

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

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

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

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente a razón de que por cada hora extraordinaria trabajada haya una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada ser• de doce horas.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

Especialidad a la denominada jornada de urgencias:

Dadas las características del sector, el cómputo de jornada en los servicios de urgencias podrá• ser diferente, sin que ésta pueda nunca exceder del máximo establecido y siempre que quede reflejada la voluntariedad del trabajador. Los cuadrantes correspondientes a esta jornada deberán ser consensuados entre los representantes de los trabajadores y la empresa, para que se garantice el descanso legalmente establecido.

## **B) Dispositivo de localización.**

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

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

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

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

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

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00,00 a las 24,00 horas, al trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, Plus ambulanciero y antigüedad) se le abonar•, en concepto de dispositivo de localización: 30,082 E al día en el año 2006; 33,391 E para 2007; 37,064 E para 2008 y 41,512 E para el año 2009. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitar• un parte, con el fin de que el trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figuren, las

activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador/a guardar• una copia debidamente sellada por la empresa.

### **C) Descanso semanales.**

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitar• en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurar• que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a, se retribuirán además de con el salario correspondiente, con el equivalente de un día y medio, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

### **Artículo 12. Horas de presencia.**

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 11 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

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

$$\text{(Sueldo base + Plus ambulanciero + antigüedad) x 14}$$

1.826 horas

### **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

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

El valor de la hora ordinaria ser• según la siguiente fórmula:

(Sueldo base + Plus ambulanciero + antigüedad) x 14

1.826 horas

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base más Plus ambulanciero, más la antigüedad correspondiente.

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

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

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

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

#### **Artículo 15. Asignación de servicios.**

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

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

#### **Artículo 16. Cuadro de horarios y calendario laboral.**

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

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



representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

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

### **Artículo 17. Movilidad funcional.**

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos ser• preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe ser• comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevar• cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasará a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

### **Artículo 18. Cambio de turno.**

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

## **Capítulo III. Retribuciones.**

### **Artículo 19. Salario.**

El Salario base por categorías profesionales para los respectivos años se especifica en las tablas anexas.

### **Artículo 20. Antigüedad.**

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

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3%.

Un aumento del 1% por año de permanencia, a partir del cuarto año.

A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20%.

Los premios de antigüedad para trabajadores con alta anterior al 1 de enero de



1984 se estar• a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

### **Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará• tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más plus ambulanciero, y más antigüedad.

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

### **Artículo 22. Dietas.**

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

<b>Concepto</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Comida	10,368	11,509	12,775	14,307
Cena	10,368	11,509	12,775	14,307
Pernocta y desayuno	14,099	15,650	17,372	19,456
Suma de los tres conceptos	34,835	38,667	42,921	48,071

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

Cuando no se esté en ruta, en la jornada en que se realicen 8 horas de trabajo efectivo más cuatro horas de presencia deber• facilitarse una hora para comer, en horario razonable, o en caso contrario abonar la dieta correspondiente.

### **Artículo 23. Plus de ambulanciero.**

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las Delegaciones de la Salud del Estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un plus de ambulanciero que se especifica en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 24. Retribución específica del trabajo nocturno.**



El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día 1 de enero de 2006 la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus ambulanciero que le correspondiera de un 10%.

#### **Artículo 25. Festividades navideñas.**

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 27,540 E diarios en 2006; 30,570 E en 2007; 33,932 E en 2008 y 38,004 E en el año 2009.

#### **Artículo 26. Festividades de Semana Santa.**

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santos percibirá, con carácter extraordinario, la cantidad de 27,540 € diarios en 2006; 30,570 € en 2007; 33,932 € en 2008 y 38,004 € en el año 2009.

#### **Artículo 27. Cláusula de descuelgue.**

El Régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.



4º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio deberán notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquel en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía»; este plazo no computará cuando el descuelgue se realice a través de acuerdo de la Comisión de Seguimiento, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del SERCLA, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso este o la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

## **Capítulo IV. Del personal.**

### **Artículo 28. Categorías profesionales.**

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.



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

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

**Conductor de ambulancias:** Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir.

Realizar• las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estar• 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.

**Ayudante:** 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. Los ayudantes-camilleros con carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50% 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.

**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.

**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.

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

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

**Telefonista:** Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando 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.

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

### **Artículo 29. Vacantes.**

Las empresas fomentarán la promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan.

### **Artículo 30. Salud Laboral.**

En todas las empresas del sector se elegirán los Delegados de prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quienes serán los encargados, de acuerdo con la referida Ley, de la vigilancia del cumplimiento de la Legislación vigente al efecto.

### **Artículo 31. Prevención del acoso en el trabajo.**

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de



naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

### **Artículo 32. Protección del medio ambiente.**

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las empresas del sector.

Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud de los trabajadores/as, el entorno y los recursos naturales.

### **Artículo 33. Permisos y licencias.**

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

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

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos.

En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros y fracción de distancia, desde el centro de trabajo a la localidad de destino, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero, que se computar• por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementará un día por cada 300 kilómetros y fracción de distancia, desde el centro de trabajo a la localidad de destino, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero, que se computar• por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

h) Dos días de libre disposición para el trabajador por cada año de vigencia del convenio.

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

### **Artículo 34. Seguros.**

1. Seguro colectivo de accidentes.

Se estar• a las estipulaciones del Servicio Andaluz de Salud, o en su defecto, las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a



partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 18.000 E

Muerte por accidente: 18.000 E

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

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

### **Artículo 35. Incapacidad temporal.**

La empresa abonará el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementando por la antigüedad más plus ambulanciero, en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

### **Artículo 36. Jubilación.**

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibir• de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas.

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Sesenta años	3.000,606 €	3.330,673	3.697,047	4.140,693
Sesenta y un años	2.563,047 €	2.844,983	3.157,931	3.536,882
Sesenta y dos años	2.187,942 €	2.428,616	2.695,764	3.019,256
Sesenta y tres años	1.337,783 €	1.484,939	1.648,282	1.846,076
Sesenta y cuatro años	687,644 €	763,285	847,246	948,916

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



### **Artículo 37. Privación del permiso de conducir.**

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

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

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 38. Multas y sanciones.**

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

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 39. Uniformidad.**

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

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y



limpieza por parte del trabajador.

#### **Artículo 40. Contrato de relevo y jubilación parcial.**

La modalidad contractual prevista en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (art. 12.6), modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y desarrollado en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, se concertar• entre el trabajador y la empresa de acuerdo con la normativa que en cada momento aplicable.

#### **Artículo 41. Excedencias.**

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas, que dar• derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se conceder• por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deber• 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 realizar según Ley.

Las excedencias voluntarias en los casos que se realizan con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándole el puesto de trabajo.

### **Capítulo V. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 42. Acumulación de horas sindicales.**

En las empresas del Sector afectadas por este convenio se podrán acumular las horas sindicales en un representante de los trabajadores.

#### **Artículo 43. Reuniones en los centros de trabajo.**

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación, se podrá disponer de espacio en el centro de trabajo para realizar las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Asambleas informativas a los trabajadores/as del Centro de Trabajo.

#### **Artículo 44. Tablón de anuncios.**

En los Centros de Trabajo, preferentemente en sitio no accesible al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer las informaciones sindicales de las Organizaciones Sindicales firmantes.

#### **Artículo 45. Cuota sindical.**

La empresa estará obligada a hacer el descuento de la cuota sindical y a ingresarlo en la cuenta que les facilite la Organización Sindical a aquellos trabajadores que se lo demanden por escrito.

## Capítulo VI. Faltas y sanciones.

### Artículo 46. 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 requerir• comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas leves ser•, asimismo, comunicada al representante legal de los trabajadores.

#### A) 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 hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

#### B) Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o 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 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.
6. 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 maltrato 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 mes, 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.

**C) 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 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 semestre.
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:**

- A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.



B) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

C) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores/as, 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.

#### **Cláusula adicional.**

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del presente convenio, las empresas deberán hacer efectivos los atrasos que pudieran corresponder.

#### **Disposición adicional.**

Las partes firmantes de este Convenio crean una Comisión de vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones del presente Convenio, paritaria en su composición, y con capacidad para autor regularse y emitir informes. La reunión de constitución se llevará a cabo en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio.



**ANEXO I  
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006.  
CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE SANITARIO**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS AMB.	TOTAL
CONDUCTOR	796,325	106,843	903,167
AYTE. CAMILLERO	696,403	90,542	786,945
CAMILLERO	654,708	83,603	738,311
JEFE EQUIPO	807,961	80,789	888,750
JEFE DE TRAFICO	884,571	88,441	973,012
OFIC.1º ADMTVO	883,678	86,375	950,053
AUX. ADMTVO	731,383	73,135	804,497
AYTE. MECANICO	696,504	69,638	766,142
MECANICO	789,873	78,990	868,863
CHAPISTA	759,193	75,929	835,122
PINTOR	759,193	75,929	835,122
JEFE DE TALLER	845,936	84,576	930,512
TELEFONISTA	738,311	73,805	812,116
MEDICO	1.448,737	144,873	1.593,610
ATS	1.086,558	108,630	1.195,188
DIRECTOR DE AREA	1.324,991	132,495	1.457,486
DIRECTOR	1.482,691	148,259	1.630,950

**TABLAS SALARIALES 2.007**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS AMB.	TOTAL
CONDUCTOR	887,250	118,596	1.005,846
AYTE. CAMILLERO	773,008	100,501	873,509
CAMILLERO	726,726	92,800	819,526
JEFE EQUIPO	896,837	89,675	986,512
JEFE DE TRAFICO	981,873	98,170	1.080,043
OFIC.1º ADMTVO	958,682	95,876	1.054,559
AUX. ADMTVO	811,812	81,180	892,992
AYTE. MECANICO	773,119	77,299	850,418
MECANICO	876,759	87,678	964,437
CHAPISTA	842,705	84,281	926,986
PINTOR	842,705	84,281	926,986
JEFE DE TALLER	938,989	93,879	1.032,868
TELEFONISTA	819,526	81,924	901,449
MEDICO	1.608,098	160,810	1.768,908
ATS	1.206,079	120,579	1.326,659
DIRECTOR DE AREA	1.470,740	147,069	1.617,809
DIRECTOR	1.623,587	162,348	1.785,935

**TABLAS SALARIALES 2.008**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS AMB.	TOTAL
CONDUCTOR	984,848	131,641	1.116,489
AYTE. CAMILLERO	858,039	111,556	969,595
CAMILLERO	805,666	103,008	908,673
JEFE EQUIPO	965,489	99,540	1.065,029
JEFE DE TRAFICO	1.069,879	106,989	1.176,868
OFIC.1º ADMTVO	1.064,138	106,422	1.170,560
AUX. ADMTVO	901,112	90,109	991,221
AYTE. MECANICO	858,162	85,801	943,964
MECANICO	973,202	97,323	1.070,525
CHAPISTA	935,402	93,552	1.028,954
PINTOR	935,402	93,552	1.028,954
JEFE DE TALLER	1.042,278	104,206	1.146,484
TELEFONISTA	909,673	90,935	1.000,609
MEDICO	1.784,989	178,499	1.963,487
ATS	1.338,748	133,843	1.472,591
DIRECTOR DE AREA	1.632,521	163,247	1.795,768
DIRECTOR	1.802,182	180,206	1.982,388

**TABLAS SALARIALES 2.009**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS AMB.	TOTAL
CONDUCTOR	1.103,029	147,438	1.250,467
AYTE. CAMILLERO	961,003	124,943	1.085,946



CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS AMB.	TOTAL
CAMILLERO	903,465	115,369	1.018,834
JEFE EQUIPO	1.114,848	111,484	1.226,432
JEFE DE TRAFICO	1.220,665	122,045	1.342,710
OFIC.1º ADMTVO	1.191,834	119,193	1.311,027
AUX. ADMTVO	1.009,245	100,923	1.110,168
AYTE. MECANICO	961,142	95,098	1.057,239
MECANICO	1.089,987	109,002	1.198,988
CHAPISTA	1.047,650	104,778	1.152,428
PINTOR	1.047,650	104,778	1.152,428
JEFE DE TALLER	1.187,351	116,711	1.284,062
TELEFONISTA	1.018,834	101,847	1.120,682
MEDICO	1.999,167	199,918	2.199,106
ATS	1.499,398	149,904	1.649,302
DIRECTOR DE AREA	1.828,424	182,837	2.011,260
DIRECTOR	2.018,444	201,831	2.220,275

