CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ 2010-13

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo es de obligado cumplimiento para todo tipo empresas, cooperativas, S.A.L. y cualquier otro tipo de empresa que se pudiera crear según la legislación vigente y que tengan su centro de trabajo o lugar de trabajo en la provincia de Cádiz, siempre que se dedique al transporte sanitario en cualquiera de sus modalidades. Así mismo queda incluido el transporte adaptado para todo tipo de personas con movilidad reducida, psíquica o físicamente, independientemente del centro de origen o destino.

Igualmente será de aplicación a cualquier otro tipo de entidades, con o sin ánimo de lucro, tales como Asociaciones, ONG, Fundaciones,..., que en su actividad, ya sea parcial o totalmente, presten los servicios regulados en este convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de obligado cumplimiento para todo tipo empresas, cooperativas, S.A.L. y cualquier otro tipo de empresa que se pudiera crear según la legislación vigente y que tengan su centro de trabajo o lugar de trabajo en la provincia de Cádiz, siempre que se dediquen al transporte sanitario en cualquiera de sus modalidades. Así mismo queda incluido el transporte adaptado para todo tipo de personas con movilidad reducida, psíquica o físicamente, independientemente del centro de origen o destino.

También serán de aplicación para las empresas dedicas al transporte sanitario en cualquiera de sus modalidades, que aun no teniendo su domicilio social en la provincia de Cádiz, si tengan su centros de trabajos o lugares de trabajos en la provincia, entendiéndose por ellos prestación del servicio en un periodo superior a treinta días en seis meses.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, es decir, desde el día 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2013, fechas en que tendrá 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 dos partes se consideran

siempre con base a un rendimiento normal de trabajo, en los casos en que el trabajador, por el concepto contractual que tuvieres al título personal y particular, le será respetado a todos efectos legales, se entiende por salario, en el que se establece para categoría profesional en la tabla de salario anexa, 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 5,75 € por día. Dicha cantidad es igual para todas las categorías

Artículo 6. Plus de nocturnidad.

Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. 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 salvo que por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores se pacte su prorrateo o se viniera haciendo habitualmente en la empresa.

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 corresponda por la tabla anterior, se le mantendría.

Artículo 9. Dietas.

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

- Dieta completa	39,90 €
- Comida	11,67 €
- Cena.	7,77 €
- Cama y desayuno	23,29 €
- Dietas en el extranjero	116,55 €

Cuando por necesidad del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar la comida el personal de plaza, se le abonará la cuantía de 11,67 €. El cobro de las dietas se hará en función de la hora de entrada o cierre del trabajador, motivo

éste de negociación entre empresas 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 en 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 segundo grados (incluido los políticos): 1 día.

- 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 Km. de distancia.

- Enfermedad del cónyuge pareja de hecho e hijos: 18 días anuales. Para los hijos, cuando ambos cónyuges trabajen, se justificará la necesidad de licencia de cada uno de ellos.

- Asuntos propios que no admitan demora: 5 días

-Hospitalización de padre, madre o hermanos, 3 días.

- Renovación del carné de conducir, 1 día (salvo que los medios de transporte regulares impongan un plazo mayor.

- Mudanza: 2 días.

-Para la lactancia se estará a lo que establezca la ley.

Se podrá faltar al trabajo con derecho al salario integro, 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 los 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.

Los trabajadores/as que cumpliendo los requisitos que marca el estatuto de los trabajadores y que por mejorar su calidad de vida estén interesados en acogerse a una situación de permiso con reserva de su puesto de trabajo, por una fecha no inferior a dos meses ni superior a cuatro meses se le respetara su puesto de trabajo y antigüedad, siendo esta la que disponga al inicio de dicho permiso.

Para los trabajadores que no lleven un año en la empresa, el tiempo de licencia será proporcional al de la duración de su contrato en el momento de solicitarla.

Artículo 11. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante los cuales el trabajador percibirá el sueldo integro, antigüedad, mas una gratificación de 5,75 € diarios más el incremento pactado para años sucesivos en concepto de bolsa de vacaciones.

Articulo 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.

Quedaran exentos de obligación de realizar horas extraordinarias aquellos

trabajadores que no hayan percibido el importe de las realizadas en el periodo de pago anterior. Para que la realización de las horas extras sea compensada por descanso debe existir acuerdo previo entre las empresas y los representantes de los trabajadores.

Los Jefes de Trafico tendrán la obligación, los viernes de cada semana de reconocer el número de horas extraordinarias de cada conductor, entregando recibo sellado y firmado por la empresa a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. Jornada. Turnos. Calendario laboral.

La jornada laboral será de 39 horas semanales, en días laborales de lunes a viernes, debiendo respetarse el descanso entre jornadas de 12 horas; Las horas realizadas en sábados, domingos y festivos serán consideradas como guardias, y no se consideran a efectos del computo de la jornada. Él calendario laboral será negociado con los representantes de los trabajadores. Su remuneración será de:

Médicos	11, 79 €/ hora
Enfermeros	10,55 €/hora
Restos de categorías	8,40€/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 para el incremento de la capacidad técnica del trabajador de 122, 47 € mensuales, a fin de facilitar al trabajador una mayor formación y capacitación técnica. Esta ayuda se prestará durante los doce meses del año.

Artículo 15. Condiciones generales de ingreso del personal.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo general y los modos de contratación previstos en la ley.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de

acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que le es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Periodo de prueba.

Así, todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico: 6 meses.

- Personal administrativo y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

Siendo nulo el pacto que establezca un periodo de prueba, cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, en el mismo o similar puesto de trabajo; bajo cualquier modalidad de contratación, sin solución de continuidad entre los distintos contratos.

Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Aquellas trabajadores/as, cuyo plazo o aquel término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida salvo que la concatenación de contratos temporales este permitida por la ley.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Será de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio colectivo General se refiere a relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo General y en aquellos convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 16. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores con hijos en edad escolar de educación infantil, enseñanza primaria y ESO percibirán una ayuda de 45,93 €/ año por cada hijo, que se hará efectiva con la nómina de agosto.

Artículo 17. Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente.

Cuando una de estas situaciones afecte al trabajador, la Empresa complementara hasta el 100% de la base total de cotización desde el primer día de baja. A partir de los 30 días de baja, y en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se compensara además al trabajador con 2,91 € por día.

Artículo 18. Póliza de seguros.

Las Empresas estarán 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 €
Incapacidad permanente total	12.000 €
Incapacidad permanente absoluta	12.000 €
Muerte por accidente	24.000 €
Muerte por accidente de circulación	36.000 €

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 o 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, sí 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 19. Multas.

Las multas que se impongan a los trabajadores 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.

Los trabajadores están obligados a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carné de conducir y/o de cualquier otra sanción que pueda incidir en las condiciones esenciales de desarrollo de su puesto de trabajo.

Artículo 20. Jubilación.

Al personal que llevando 10 años al servicio de la Empresa, se jubile totalmente 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 mensualidades

El abono de esta gratificación se realizará con cargo directo y exclusivo a la

empresa y se abonará junto con la última nómina a la que tenga derecho percibir el trabajador que se jubile, sin que el abono de dicha gratificación pueda ser externalizado.

En cuanto a la posibilidad de prejubilación y/o jubilación anticipada se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento. Las gratificaciones señaladas en este artículo

Artículo 21. Viajes interprovinciales fuera de la comunidad autónoma.

Los viajes de hasta 700 Km los realizarán un solo conductor. La dieta se percibirá aparte de la cantidad fijada y se cobrará 116,78 € por la realización de los mismos. Los viajes de más de 700 Km los realizarán dos conductores. La dieta se percibirá aparte de la cantidad fijada y se cobrará 194,65 € por la realización de los mismos por conductor. Con este pago se entienden pagadas las horas extraordinarias que se echen por la realización del viaje.

Para estos traslados se establecerá un turno rotatorio entre los conductores, siendo de obligado cumplimiento para todos, excepto si están de vacaciones, licencias o descanso semanal.

La Empresa se compromete a anticipar la cantidad aproximada de gastos del viaje interprovincial a realizar.

Artículo 22. Cambio de turno.

La Empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores, siempre que se adecuen a la normativa de salud laboral, y siempre que exista notificación previa para ello.

Artículo 23. Garantías sindicales.

Los Delegados de personal, miembros del Comité de 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.

Artículo 24. Privación del permiso de conducir.

Los conductores que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en las Empresas se vieran privados de su permiso de conducir, estas los mantendrán en su plantilla durante el periodo que esa circunstancia se mantenga, destinándolo al puesto de trabajo que se considere más conveniente, siempre y cuando en, al menos, dos terceras partes de las faltas graves cometidas por el conductor, sean por causas imputables a la empresa.

En cualquier caso el trabajador está obligado a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carné de conducir así como aquellas sanciones que puedan incidir en la calificación necesaria para el normal desarrollo de su trabajo.

Artículo 25. Plus compensatorio.

Los trabajadores que le sea de aplicación este Convenio, como consecuencia de la actividad que desarrollan, tendrán derecho a un plus compensatorio del 14% del salario base por día de trabajo.

Artículo 26. Personal de ambulancias.

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

Artículo 27. Anticipos extraordinarios.

Los trabajadores de plantilla habitual de la empresa podrán solicitar un anticipo extraordinario por importe de 600 € a pagar en 12 mensualidades, sin intereses. Para que el mayor número de trabajadores puedan disfrutar de este beneficio sin perjudicar la liquidez de la empresa, se establece que el tope anual por cada Empresa será de 6.000 euros y el de los trabajadores de un anticipo anual.

No será posible pedir un segundo anticipo sin haber liquidado, previamente, el primer anticipo.

Artículo 28. Incremento salarial.

Para el año 2010 los salarios son los que figuran en las tablas anexas, para todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Para e 2011	IPC real del 2010 más 1%
Para el 2012	IPC real del 2011 más 1%
Para el 2013	IPC real del 2012 más 1 %

La revisión salarial pactada será de aplicación en todos los conceptos salariales y extras salariales.

Artículo 29. 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 30. 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 todas las informaciones laborales y sindicales que le afecten.

Artículo 31. Exclusiones.

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

Artículo 32. Cuota sindical.

Las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo descontarán de los haberes de los trabajadores la cuota sindical y la ingresarán en la cuenta corriente del sindicato correspondiente, siempre que estos así lo soliciten adjuntando escrito firmado de los trabajadores afectados.

Artículo 33. Comisión paritaria.

La Comisión paritaria se formará por las partes firmantes del Convenio, en el número de tres miembros por cada una de las partes (sindicatos: CC.OO. y UGT.(3 miembros) empresarios(3 miembros).

Los miembros de la comisión serán proporcional a su representación en el presente convenio, dicha comisión podrá estar asistida por asesores de las partes.

La Comisión paritaria tiene como misión principal velar por el cumplimiento y la interpretación de este Convenio en una actitud proactiva de denuncia de las empresas que pudieran incumplirlo, así como resolver las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo y de aquellas que se deriven de la legislación aplicable.

A todos los efectos, la Comisión Paritaria ostentará capacidad para adoptar cuantos acuerdos le permita el RDL 10/2010 de 16 de Junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En relación con el citado Real Decreto o normativa que los amplíe o sustituya, queda dotada de capacidad de mediación respecto de la inaplicación del presente convenio o de alguna de sus partes a tenor del art. 41 ET.

Igualmente estará dotada de la responsabilidad y capacidad suficiente de gestión, ante la Administración Pública, para asegurar que los presupuestos de los contratos públicos actuales no sufran ninguna modificación que imposibiliten la aplicación de los acuerdos salariales del presente convenio, dada la aplicación finalista existente entre el canon percibido por las empresas y los salarios de los trabajadores.

La Comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de cada parte 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.

Para el caso de desacuerdos, y de así desearlo al menos una de las partes, se establece el acogimiento al sistema de arbitraje, designándose como árbitro a la autoridad laboral.

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 Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, sito en Cádiz, Avda. de Andalucía, número 6, 4º y 5º planta respectivamente.

Artículo 34. Subrogación de personal.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

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, esta 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, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, 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 «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

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

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

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

4. Personal 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. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis 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/as 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 su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la

empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

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

c) El personal 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/a. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a 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 prejuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

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 de la plantilla.

i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos: Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada 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 teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a 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/a 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. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

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

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

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

Artículo 35. Abono de salarios.

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

Artículo 36. Uniformes.

Los uniformes que vienen obligados las empresas a proporcionar a los empleados que contrata a su servicio se compondrán de las siguientes prendas.

-Tres camisas o polos, manga larga o corta, con fecha de entrega antes del 31 de Mayo.

-Tres pantalones, 2 de ellos con fecha de entrega antes del 31 de mayo y el restante antes del 30 de Septiembre.

-Dos jerséis o sudaderas, con fecha de entrega antes del 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 mecánicos.

Además cada 3 años se le dotara a cada trabajador de un anorak, la empresa garantizara el cambio o sustitución de dichas prendas cuando se consideren deterioradas.

Por cuestiones logísticas, las empresas podrán acordar con los representantes de los trabajadores unificar la entrega de uniformidad en una fecha determinada entre el 31 de Mayo y el 30 de Septiembre de cada año así como revisar el tipo y cuantía de los mismos.

Artículo 37. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y 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 4 meses y no superior a 5 años y su reingreso se realizará según Ley .Las excedencias voluntarias en el caso que se realizaran con la finalidad de de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándose el puesto de trabajo y computándose la antigüedad.

Articulo 38. Categorías profesionales.

Clasificación profesional.

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

Grupos profesionales.

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

a) Personal Superior y Técnico.

b) Personal Administrativo e Informático.

d) Personal de Explotación.

Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

Personal Superior y Técnico.

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

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

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

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

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Diplomado: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

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

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

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

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.
Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

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

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

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

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

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

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

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

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

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Técnico en transporte sanitario avanzado: Es el empleado/a que es contratado

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

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

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

Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 % de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

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

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos

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

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

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

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

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

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

Artículo 39. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal para las Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias.

Clausulas adicionales.

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 personal de los centros sanitarios como con los usuarios.

Dicha tarjeta identificativa será de uso obligatorio y el trabajador será el responsable de la misma, debiendo notificar inmediatamente a la empresa en caso de pérdida o robo.

Segunda. El contenido del texto articulado del Convenio existente a 31 de

Diciembre de 2013 se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio colectivo que sustituya al presente.

Tercera. Será de aplicación a este convenio el Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de Junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo así como cuanta normativa se desarrolle en referencia al citado texto legal.

Para su aplicación a los trabajadores/as. Afectados por el presente convenio primero pasaran para su conocimiento por la comisión paritaria del convenio.

Formara parte de este convenio colectivo aquellos acuerdos colectivos subscrito entre empresa y representan de los trabajadores que se mantenga en vigor a la firma del presente convenio. Estos acuerdos serán de aplicación a las empresas firmantes exclusivamente.

Cuarta. En aplicación a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres, se aplicara a todas las empresas afectadas por este convenio, a efectos de incorporación de personal, en las mismas.

Quinta. Con el objeto de la protección y conservación del medio ambiental y los recursos naturales, se aplicara en todas las empresas afectadas por este convenio la ley Orgánica 26/2007 sobre el Medio Ambiente.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2010

TABLAS DE CONVENIO	AÑO 2009	PROPUESTA SUBIDA CONVENIO 2010	AÑO 2010
PLUS TRANSP. ART. 5	5,65	0,10	5,75
DIETA COMPLETA ART. 9	39,19	0,71	39,90
COMIDA ART. 9	11,46	0,21	11,67
CENA ART. 9	7,63	0,14	7,77
CAMA Y DESAYUNO ART. 9	22,88	0,41	23,29
DIETA EXTRANJERO ART. 9	114,49	2,06	116,55
COMIDA PERSONAL PLAZA AT. 9	11,46	0,21	11,67
BOLSA VACACIONES ART. 11	5,65	0,10	5,75
HORAS EXTRAORDINARIAS ART. 12CUADRO ANEXO			
GUARDIAS	8,25	0,15	8,40
AYDA FORMACION ART. 14	120,30	2,17	122,47
AYDA ESCOLAR ART. 16	45,12	0,81	45,93
COMPLEMENTO INCAPACIDAD	2,86	0,05	2,91
ART. 22 VIAJES INTERPROVINCIALES			
HASTA 700 KM	114,72	2,06	116,78
MAS DE 700 KM	191,21	3,44	194,65

CUADRO ANEXO TABLA SALARIAL

SALARIO BASE

CATEGORIA	SB AÑO 2009	PROPUESTA SUBIDA CONVENIO 2010	AÑO 2010 SALARIO BASE
MEDICO	1.272,33	22,90	1.295,23
JEFE DE SERVICIO	1.272,33	22,90	1.295,23
ATS	1.194,60	21,50	1.216,10
JEFE DE PERSONAL	1.194,60	21,50	1.216,10
JEFE DE NEGOCIADO	1.002,93	18,05	1.020,98
OFICIAL 1ª ADVO	917,85	16,52	934,37
OFICIAL 2ª ADVO	889,41	16,01	905,42
AUXILIAR ADVO	863,84	15,55	879,39
AYTE (16A)	623,36	11,22	634,58
AYTE (17A)	650,50	11,71	662,21
JEFE DE TRAFICO 1ª	980,34	17,65	997,99
JEFE DE TRAFICO 2ª	948,85	17,08	965,93
CONDUCTOR DE AMBULANCIAS	30,53	0,55	31,08
CAMILLERO	853,18	15,36	868,54
TELEFONISTA	856,93	15,42	872,35
JEFE DE TALLER	1.088,38	19,59	1.107,97
OFICIAL 1ª MECANICO	899,46	16,19	915,65
OFICIAL 2ª MECANICO	885,06	15,93	900,99
APRENDIZ DE MECANICO	18,99	0,34	19,33

HORA EXTRA

CATEGORIA	H. EXT. AÑO 2009	PROPUESTA SUBIDA CONVENIO 2010	AÑO 2010 HORA EXTRA
MEDICO	12,18	0,22	12,40
JEFE DE SERVICIO	12,18	0,22	12,40
ATS	11,09	0,20	11,29
JEFE DE PERSONAL	11,09	0,20	11,29
JEFE DE NEGOCIADO	11,09	0,20	11,29
OFICIAL 1ª ADVO	8,90	0,16	9,06
OFICIAL 2ª ADVO	8,69	0,16	8,85
AUXILIAR ADVO	8,15	0,15	8,30

CATEGORIA	H. EXT. AÑO 2009	PROPUESTA SUBIDA CONVENIO 2010	AÑO 2010 HORA EXTRA
AYTE (16A)	6,09	0,11	6,20
AYTE (17A)	6,09	0,11	6,20
JEFE DE TRAFICO 1ª	9,30	0,17	9,47
JEFE DE TRAFICO 2ª	8,98	0,16	9,14
CONDUCTOR DE AMBULANCIAS	8,90	0,16	9,06
CAMILLERO	8,03	0,14	8,17
TELEFONISTA	8,08	0,15	8,23
JEFE DE TALLER	8,84	0,16	9,00
OFICIAL 1ª MECANICO	8,49	0,15	8,64
OFICIAL 2ª MECANICO	8,35	0,15	8,50
APRENDIZ DE MECANICO	5,64	0,10	5,74

Las cantidades fijadas son en Euros mensuales, excepto las correspondientes al TTS Conductor de ambulancias y al Aprendiz de Mecánico, que lo son en Euros diarios. A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicara además el porcentaje de antigüedad