

CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

Artículo 1º AMBITO FUNCIONAL.

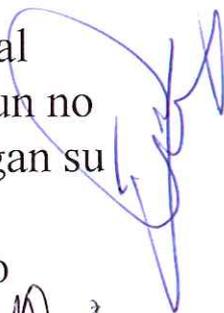
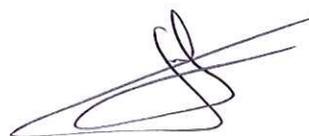
El presente convenio colectivo es de obligado cumplimiento para todo tipo de empresas, cooperativas, S.A.L., y cualquier otro tipos de empresa que se pudiera crear segun la legislación vigentes y que tengan su centro de trabajo o lugar de trabajo en la provincia de Cadiz, siempre que se dedique al transporte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

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

Artículo 2º AMBITO TERRITORIAL.

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

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



Artículo 3º AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres años es decir, desde el día 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2019, fechas en que tendra eficacia todas las disposiciones de su articulado quedando prorrogado tacita y automaticamente, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como minimo a la fecha en finalice su vigencia.

Artículo 4º RETRIBUCIONES.

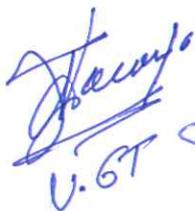
Las condiciones de remuneración pactadas entre las dos partes se consideran siempre con base a un rendimiento normal de trabajo, en los casos en que el trabajador, por el concepto contractual que tuviera al titulo personal y particular, le sera respetado a todos efectos legales, se entiende por salario, en el que se establece para categoria profesional en la tabla de salario anexa, al presente convenio, más los incrementos por antigüedad.

Artículo 5º 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 6,24€ por día. Dicha cantidad es igual para todas las categorias.

Artículo 6º PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se considera 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 debera haber realizado en cada jornada un minimo de seis horas nocturnas que no sean coincidentes con sabados, domingos y festivos, produciendose el devengo de las mismas según el cuadrante de turnos establecido por la empresa.



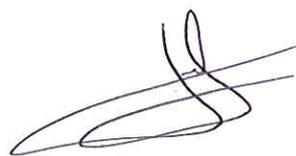
Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Hernandez" and "U.67" below it.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "P. B. Franco".



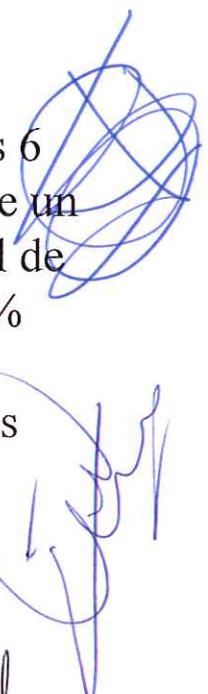
Handwritten signature in blue ink, possibly reading "P. B. Franco".



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "P. B. Franco".



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "P. B. Franco".



A large, circular handwritten scribble in blue ink, possibly a signature or initials.

Artículo 7º 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 mas 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 8º PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

Se abonara ajustandose a la ultima categoria 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 años6%.
- 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.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large scribble on the right and several distinct signatures on the left and center.

Artículo 9º DIETAS.

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

- Dieta completa.....43,33 €.
- Comida.....12,67 €.
- Cena.....8,43 €.
- Cama y desayuno.....25,29 €.
- Dietas en el extranjero.....126,58 €.

Cuando por necesidad del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar la comida el personal de plaza, se le abonara la cuantía de 12,67€. El cobro de las dietas se hará en función de la hora de entrada o cierre del trabajador, motivo este de negociación entre empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro.

Las empresas tendrán la posibilidad de negociar, junto con los representantes de los trabajadores , las dietas directamente con las empresas hosteleras, de manera que, en vez de abonárselas al trabajador , las pague a justificar 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 10º LICENCIAS.

Todo trabajador podrá faltar al trabajo con derecho al salario integro , avisando con la posible antelación y justificandolo adecuadamente, por los siguientes motivos:

- Matrimonio del trabajador 20 dias.
- Defunción de parientes 5 dias.
- Nacimiento o adopción de un hijo/a 4 dias.
- Alumbramiento o adopción fuera de la residencia habitual 5 dias.
- Matrimonio de familiares de segundo grado (incluidos los politicos) 1 dia.

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 300Km 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 carnet 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 íntegro, avisando con 24 horas de antelación y sin justificar, por asuntos propios, 5 días al año cada trabajador.

La empresa podrá denegar el derecho a disfrute de 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%.

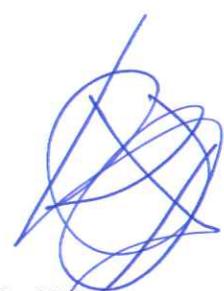
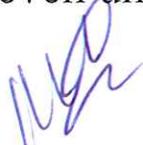
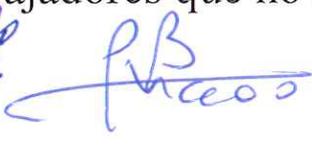
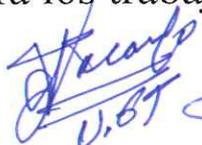
En centros entre 31 y 50 trabajadores.....10%.

En centros de 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 estén 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 del puesto de trabajo, por una fecha no inferior a dos meses ni superior a cuatro meses se le respetará 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 contrato en el momento de solicitarla.

Artículo 11º VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante los cuales el trabajador percibirá el sueldo íntegro, antigüedad, mas una gratificación de 6,24€ diarios mas el incremento pactado para años sucesivos en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 12º HORAS EXTRAORDINARIAS.

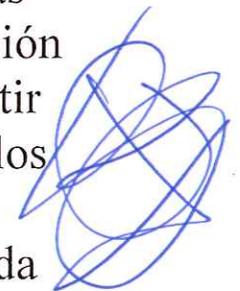
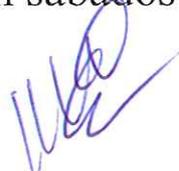
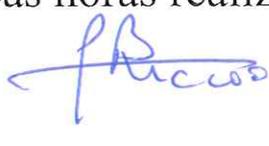
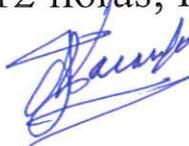
En compensación de las mejoras pactadas en este convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes, de las horas extraordinarias. Cuando sea necesario realizarlas a juicio de la empresa y , hasta los topes máximos permitidos por las disposiciones vigentes, será de carácter obligatorio para el personal, hasta un límite de 20 horas semanales sobre la jornada de trabajo.

El valor de la hora extraordinaria queda fijado en la tabla anexa. Quedarán exentos de obligación de realizar horas extraordinarias aquellos trabajadores que no hayan percibido el importe de las realizadas en el periodo de pago anterior. Para que la realización de las horas extras sean compensadas por descanso debe existir acuerdos previo entre las empresas y de los representantes de los trabajadores.

Los jefes de tráfico 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 13º JORNADA, TURNO, 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. El calendario laboral será negociado con la los representantes de los trabajadores. Su remuneración sera:

- Medicos12,80€/hora.
- Enfermeros.....11,45€/hora.
- Restos de categorias.....9,12€/hora.

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

Artículo 14º AYUDA A LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

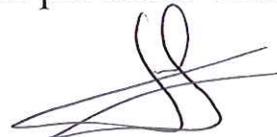
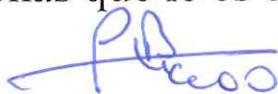
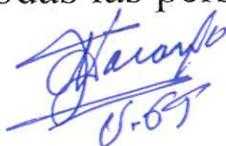
A fin de promover el acceso a la formación de los trabajadores, a traves de los cursos diversos ya sean por correspondencia o promovidos por entidades especializadas, se establece una ayuda para el incremento de la capacidad tecnica del trabajador de 133,01€ mensuales, a fin de facilitar al trabajador una mayor formación y capacitación tecnica. Esta ayuda se prestara durante los doce meses del año.

Artículo 15º CONDICIONES GENERALES DE INGRESO DEL PERSONAL.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplien las instalaciones y se organicen nuevos sevicios, 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 por 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 especificas que figuran a continuación, comprometiendose 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 pruebas.

Así, todo ingreso laboral, se efectuara con un determinado periodo 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.

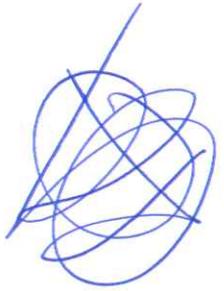
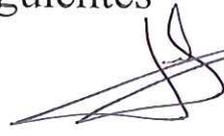
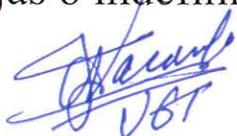
Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aspecto generales informadores del contrato de trabajo.

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o 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 esté 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 aplicara proporcionalmente en funcion de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todo el personal disfrutaran de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demas condiciones laborales establecidas con caracter general en este convenio colectivo general y en aquellos convenios de ambito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporcion al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

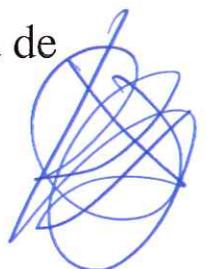
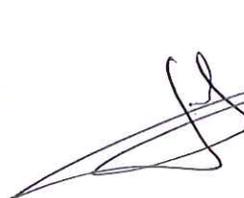
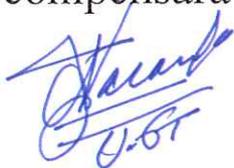
c) El personal contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformandolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podran hacerlo de comun acuerdo con la empresa, estableciendo en el las nuevas condiciones laborale. No se considerara novacion de contrato la reduccion de la jornada por guarda legal.

Articulo 16° AYUDA ESCOLAR.

Todos los trabajadores con hijos en edad escolar de educacion infantil, ensenanza primaria y ESO percibiran una ayuda de 49,89€ / año por cada hijo, que se hara efectiva con la nomina de agosto.

Articulo 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 cotizacion desde el primer dia de baja. A partir de los 30 dias de baja , y en casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se compensara ademas al trabajador con 3,16€ por dia.



Artículo 18º POLIZA 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€

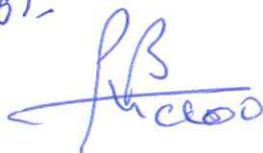
A percibir de una sola vez por el trabajador y/o viuda, descendientes o ascendientes, y en su caso los derechohabientes, si como consecuencia de enfermedad común o accidente de trabajo sobreviene alguna de estas circunstancias.

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

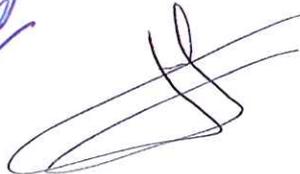
En el caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha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

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


U.OT.


P. B.











Artículo 19º MULTAS.

Las multas que se impongan a los trabajadores por causas imputables a la empresa o a los vehiculos, serán abonadas por las respectivas empresas. Los conductores están obligados a entregar el boletin 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 perdida de puntos de su carnet de conducir y/o de cualquier otra sanción que pueda incidir en las condiciones esenciales de desarrollo de su puesto de trabajo.

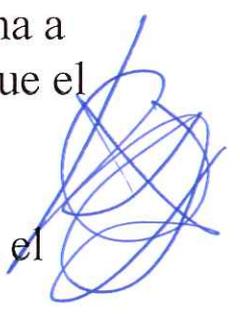
Artículo 20º JUBILACIÓN.

Al personal que llevando 10 años de antigüedad al servicio de la empresa, se jubile totalmente entre los 60 y 64 años de edad, percibira de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

- 60 años5 mensualidades.
- 61 años4 mensualidades.
- 62 años3 mensualidades.
- 63 años2 mensualidades.
- 64 años1 mensualidades.

El abono de esta gratificación se realizara con cargo directo y exclusivo a la empresa y se abonara junto con la ultima nomina a la que tenga derecho percibir el trabajador que se jubile, sin que el abonode dicha gratificación pueda ser externilizado.

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



Artículo 21º VIAJES INTERPROVINCIALES FUERA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA.

Los viajes de hasta 700 Km los realizara un solo conductor. La dieta se percibira aparte de la cantidad fijada y se cobrara 126,83€

[Handwritten signature]
06/11

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

por la realización de los mismos. Los viajes de mas de 700 Km los realizarán dos conductores. La dieta se percibirá aparte de la cantidad fijada y se cobrará 211,41€ 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 estableciera 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 permitira 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.

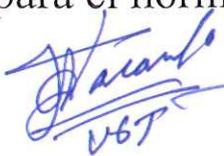
Artículo 23° GARANTIAS SINDICALES.

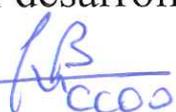
Los delegados de personal , miembros del comite de empresa o delegados de la sección sindical en las empresas de menos de 250 trabajadores, tienen derecho a 20 horas mensuales , pudiendo ser acumuladas trimestralmente; éstas horas podrán utilizarse en cursillos sindicales que organicen los propios sindicatos.

Artículo 24° PRIVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR.

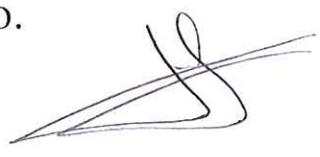
Los conductores que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en las empresas se vieran privados de su permiso de conducir, estas los mantendran en su plantilla durante el periodo que esa circunstancia se mantenga, destinandolo al puesto mas conveniente, siempre y cuando en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

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

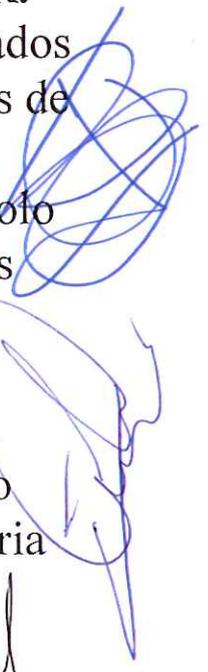

VBT


CCOO









Artículo 25° PLUS COMPENSATORIO.

Los trabajadores que le sea de aplicación este convenio, como consecuencia de la actividad que desarrollan, tendrá 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 pasaran anualmente un reconocimiento medico, 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 numero de trabajadores puedan disfrutar de este beneficio sin perjudicar la liquidez de la empresa, se establece que el tope anual por cada empresa sera de 6.000€ y el de los trabajadores de un anticipo anual.

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

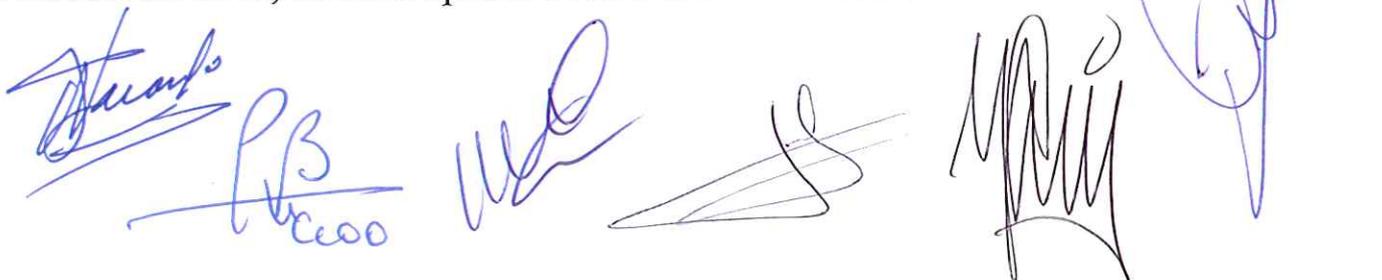
Artículo 28° INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2017, 2018 y 2019 los salarios son los que figuran en las tablas anexas , para todos los conceptos salariales y extrasalariales, dichos incrementos seran consolidados.

Para el 2017 desde el 1 de julio hasta 31 de diciembre 1,5%.

Para el 2018 desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre 1,5%.

Para el 2019 desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre 2%, con revision de IPC, si sobrepasa el 2% del IPC real del citado año.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document, including a large scribble on the right side.

En concepto de atrasos salariales e incremento salarial se aplicará según acuerdo firmado por las partes de 23/10/2018. Se anexa dicho acuerdo.

La revisión salarial pactada sera de aplicación en todos los conceptos salariales y extrasalariados.

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 podra disponer del centro de trabajo para reuniones de hasta 24 horas anuales.

Artículo 30° TABLON DE ANUNCIOS.

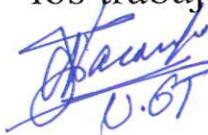
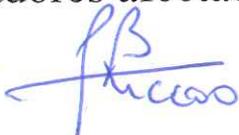
En los centros de trabajo, preferentemente en sitio no accesible al publico, dispondrán de un tablon de anuncios en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales y sindicales que le afecten.

Artículo 31° EXCLUSIONES.

Queda excluido de este convenio el personal que establece el articulo 1 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 32° CUOTA SINDICAL.

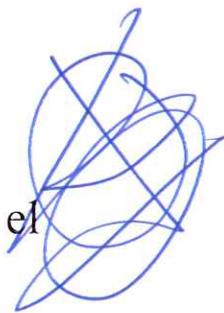
Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo descontaran de los haberes de los trabajadores la cuota sindical y la ingresaran en la cuenta corriente del sindicato correspondiente, siempre que estos asi lo soliciten adjuntando escrito firmado de los trabajadores afectados.

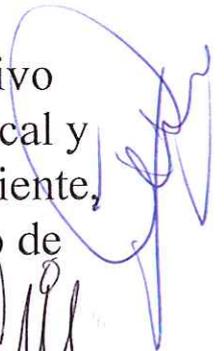
 O.67 











Artículo 33º COMISION PARITARIA.

La comision paritaria se formara por la partes firmantes del convenio , en el numero de tres miembros por cada una de las partes (sindicatos : CC.OO. Y UGT. (3 miembros)) empresarios (3 miembros).

Los miembros de la comision 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, asi 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 ostentara 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 amplie 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 estara dotada de la responsabilidad y capacidad suficiente de gestion , ante la administracion publica, para aseguran que los presupuestos de los contratos publicos 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 comision paritaria resolvera mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberan 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 dias 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 enviara 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 estos 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.

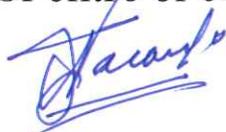
La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la comisión paritaria se establece en el domicilio del sindicato comisiones obreras y la union general de trabajadores, sito en cadiz , Avd. De Andalucía, número 6, 4º y 5º planta respectivamente.

Artículo 34º 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 del contrato con las 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 estos prevengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conomiento, 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 tambien estara obligada a la subrogación del personal en los terminos regulados en este articulo con independendia del tiempo de duración del mismo. La subrogación se producira , siempre que la partes cumplan los requisitos formales establecidos en este articulo del convenio , por la finalización , perdida , rescisión , cesión de la empresa adjudicataria entre personas fisicas o juridicas que lleven a cabo la actividad, respetandose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venian disfrutando con la empresa sustituida. En el termino <<empresa>>, se encuentran expresamente incluidas las uniones temporales de empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la administración.

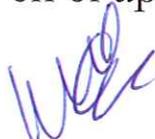
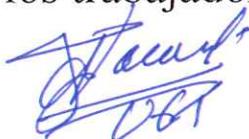
a) Dicha subrogación de personal se producira unica y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Personal en activo, con una antigüedad minima en el servicio objeto del contrato de los ultimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independendia de que , con anterioridad al citado periodo de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizara el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, exepcto 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 minima 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 aquella.

4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan al 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 la 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 estos, mediante los documentos que se detallan en el apartado 1, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicatariase lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

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

c) El personal que no hubiese disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo 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 entendera 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.

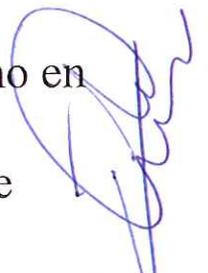
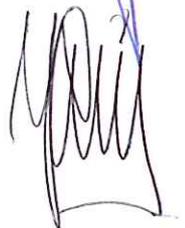
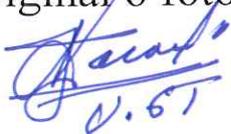
g) La empresa cesante respondera de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

h) Los miembros de comite 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 para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad 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, numero de afiliación a la seguridad social, numero de telefono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, numeros de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo y categoria profesional (segun la clasificación de este convenio).

Original o fotocopia compulsada de los seis ultimos 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 ultimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos , numero de afiliación a la seguridad social, numero de telefono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad , categoria profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores ,se especificara el periodo de mandato del mismo.

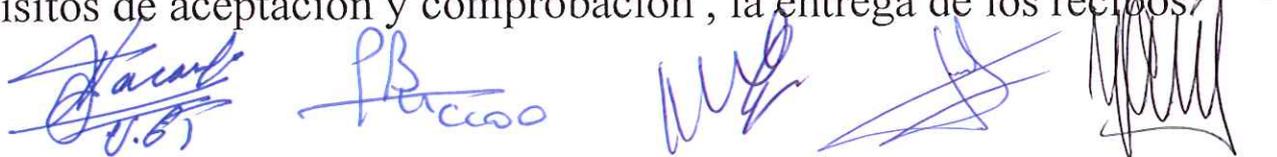
Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrrrogacion.

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

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que este 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 dias habiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitieran o se debieran haber emitido.

No haran falta las compulsadas , 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 designara 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, dispondra, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondra de 15 dias para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación , la entrega de los recibos



The bottom of the page features five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right, they appear to be: a signature with 'J. G.' below it, a signature that looks like 'P. B.', a signature that looks like 'M. G.', a signature that looks like 'S. G.', and a signature that looks like 'M. G.'.

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 habra 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 dias laborales del mes.

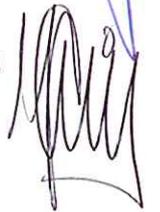
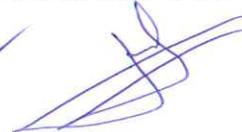
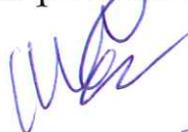
Artículo 36° UNIFORMES.

Los uniformes que vienen obligados las empresas a proporcionar a los empleados que contrata a su servicio se compondran 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 fechas de entrega el 30 de septiembre.
- Una cazadora , con fecha de entrega el 30 de septiembre.
- Dos monos de trabajo para los trabajadores con categoria profesional de mecanicos .

Ademas 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 logisticas ,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.

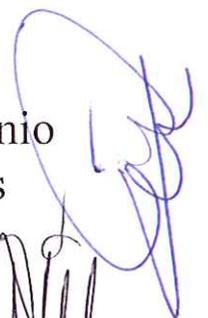
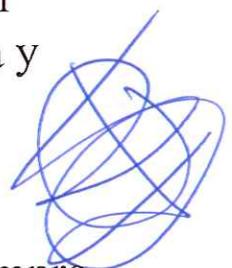
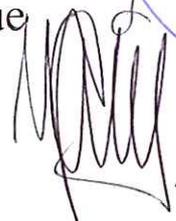
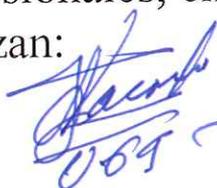
Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá 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 realizara según ley. Las excedencias voluntarias en el caso que se realizaran con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservandose el puesto de trabajo y computandose la antigüedad.

Artículo 38° CATEGORIAS PROFESIONALES.

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 estas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollan 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 tecnico.
- b) Personal administrativo e informatico.
- c) personal de explotación.

Definicion de los grupos profesionales y descripcion de sus funciones

Personal superior y tecnico.

El grupo profesional del personal superior y tecnico comprende quienes , esten en posesión de un titulo 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 practica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación , administración, etcetera, en el ambito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorias profesionales:

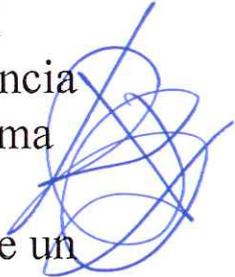
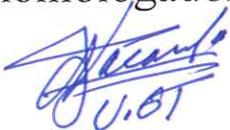
Director/a de Area: Es el que en los servicios centrales de la empresa esta al frente de uno de los departamentos o areas especificas en que se puede estructurar esta, dependiendo directamente de la dirección de la empresa.

Medico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación academica y profesional.

Tecnico Superior: Es aquel personal que estando en posesión de un titulo expedido por una Escuela Tecnica 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 subordinario y realice o no , de forma habitual, funciones directivas.

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

Diplimado: 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 Tecnicas , bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo , dentro de la empresas, funciones tecnicas y especificas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Tecnico Sanitario: Se comprende en esta categoria a quien , con el correspondiente titulo oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Definición del grupo profesional administrativo e informatico y de sus categorias profesionales:

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

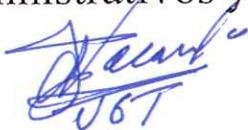
Jefe/a de Equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.

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

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

Aspirante administrativo: Es aquel personal de diesiseis años y que , sin formación profesional, dentro de los plazos y en terminos legales establecidos ,compatibilizando trabajo y estudio o formación especifica, 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 mensajeria, 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 informatica comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de procesos de datos: Es aquel personal que verifica analisis organicos 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 tecnicos de aplicaciones complejas.

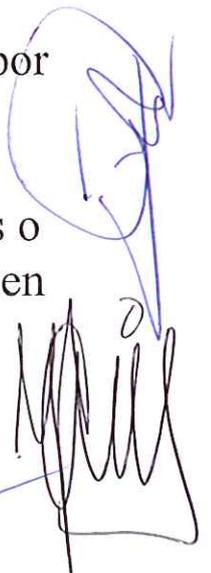
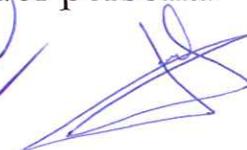
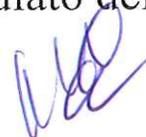
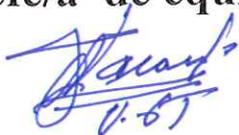
Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas , completa expedientes tecnicos de los mismos 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 definiendolos como errores de operación o de maquina.

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 tecnico, 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 conocimiento especificos. Esta formado por la siguientes categorías profesionales.

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal



operativo que tenga a su cargo.

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

Tecnico en transporte sanitario avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehiculos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del titulo homologado de Tecnico Avanzado en el Transporte Sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor , ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el titulo homologado correspondiente.

Tecnico en transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehiculos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizara las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehiculo y el enfermero 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.

Tecnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendra las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehiculo 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 adecuara a la legislación vigente sobre practicas y formación.

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

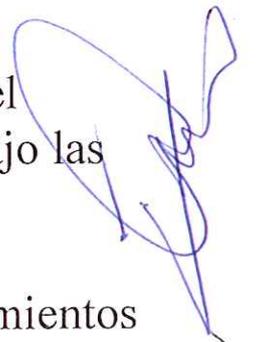
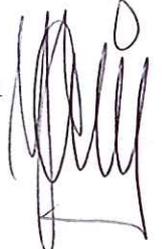
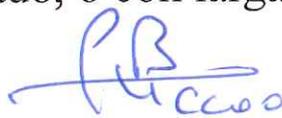
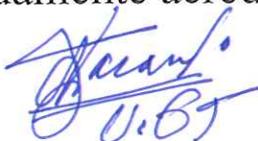
Jefe/a de Taller: Esta categoria incluye a los que ,con la capacidad tecnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller , ordenado y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecanico: Se clasifican en esta categoria los que con conocimientos teorico-practicos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga practica del mismo,realizan los trabajos de reparación de vehiculos, bajo las ordenes y la supervision del jefe de taller , en su caso.

Ayudante de mecanico: Se incluye en esta categoria quien , con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecanico en los trabajos que este realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoria los que , con conocimientos teorico-practicos del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga practica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehiculos , bajo las ordenes y la supervisión del jefe de taller , en su caso.

Pintor: Se clasifican en esta categoria los que , con conocimientos teorico-practicos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga practica del mismo, realizan



los trabajos de reparación de vehiculos , bajo las ordenes y la supervisión del jefe de taller , en su caso.

Personal de Telecomunicaciones: Comprende esta categoria al personal que , en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignadala mision de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y trasmitiendo los recados y avisos que recibiera , asi mismo , atendera y clasificara , segun las areas y tipos de servicios las llamadas que se reciban . Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción , tramitación compatible con su tarea profesional.

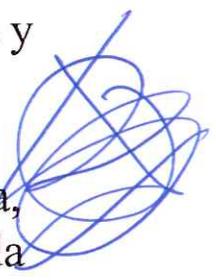
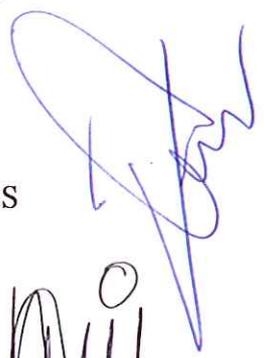
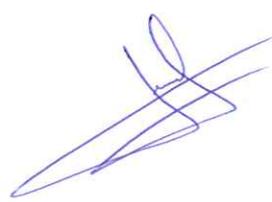
Personal de Limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o estableciendo, asi como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso publico en las mismas.

Trabajador en Formación: Es aquel personal de dieciseis años o mas que , sin formación especifica, dentro de los plazos y en los terminos legales establecidos , compatibilizando trabajo y estudio o formación especifica, adquiere los necesarios conocimientos y titulo homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el periodo de formación y continuar en la empresa, este personal ostentara la categoria profesional que corresponda por la formación requerida.

Articulo 39° REGIMEN DISCIPLINARIO.

Se estara a lo dispuesto en el convenio Estatal para las empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados de 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 estos 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.

Formará parte de este convenio colectivo aquellos acuerdos colectivos suscritos entre empresa y representantes de los trabajadores que se mantengan 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 aplicará 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 aplicará en todas las empresas afectadas por este convenio la Ley Orgánica 26/2007 sobre el medio ambiente.

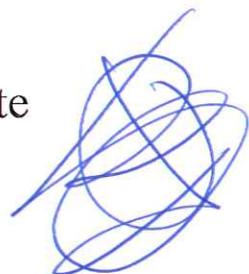
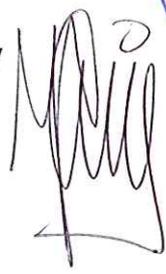
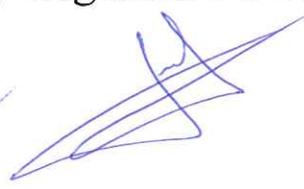
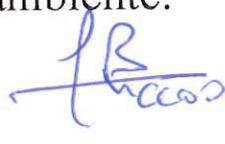
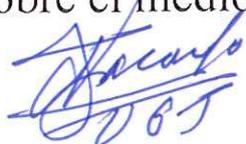


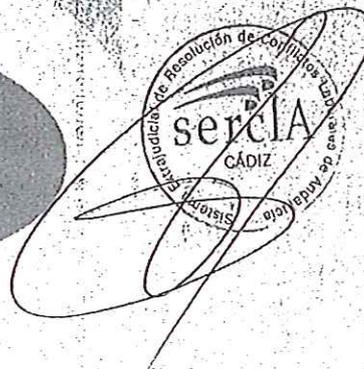
Tabla salarial del 1 de enero de 2017 al 30 de junio de 2017

TABLA SALARIAL

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Médico/a	1.406,76€	6,24€	13,47€
Jefe Servicio	1.406,76€	6,24€	13,47€
Enfermero/a	1.320,81€	6,24€	12,26€
Jefe Personal	1.320,81€	6,24€	12,26€
Jefe Negociado	1.108,89€	6,24€	12,26€
Oficial 1º Admto.	1.014,82€	6,24€	9,83€
Oficial 2º Admto.	983,66€	6,24€	9,60€
Auxiliar Admto.	955,12€	6,24€	9€
Ayudante (16º)	689,22€	6,24€	6,73€
Ayudante (17º)	719,24€	6,24€	6,73€
Jefe Tráfico 1º	1.083,93€	6,24€	10,28€
Jefe Tráfico 2º	1.049,11€	6,24€	9,92€
Conductor/a Ambulancias	33,77€	6,24€	9,84€
Ayudante Camillero/a	943,32€	6,24€	8,87€
Telefonista	947,47€	6,24€	8,93€
Jefe Taller	1.203,38€	6,24€	9,77€
Oficial 1º Mecánico	994,50€	6,24€	9,39€
Oficial 1º Mecánico	978,57€	6,24€	9,23€
Aprendiz de Mecánico	20,98€	6,24€	6,23€

Nota: Las cantidades aejadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de Formación (Art. 14º)	133,01€	Diets (Art. 9)	
Ayuda Escolar (Art. 16)	49,89€	Completa.....	43,33€
Vacaciones (Art. 11)	6,24€	Comida.....	12,67€
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,16€	Cena.....	8,43€
Guardia/hora		Cama y desayuno.....	25,29€
Médicos/as.....	12,80€	Dieta extranjero.....	126,58€
Enfermeros/as.....	11,45€		
Resto categorías.....	9,12€		
Art. 22º: viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km.....	126,83€		
Viaje más de 700 Km.....	211,41€		



RB Accos

mele

[Signature]

[Signature]

TABLA SALARIAL DE JULIO A DICIEMBRE 2017 SBDA.1,5%

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1427,86€	6,33€	13,67€
Jefe de Servicio	1427,86€	6,33€	13,67€
Enfermero/a	1340,62€	6,33€	12,44€
Jefe de Personal	1340,62€	6,33€	12,44€
Jefe de Negociado	1125,52€	6,33€	12,44€
Oficial 1º Admtvo.	1030,04€	6,33€	9,98€
Oficial 2º Admtvo.	998,41€	6,33€	9,74€
Auxiliar Admtvo.	969,45€	6,33€	9,14€
Ayudante (16ª)	699,56€	6,33€	6,83€
Ayudante (17ª)	730,03€	6,33€	6,83€
Jefe Trafico 1ª	1100,19€	6,33€	10,43€
Jefe Trafico 2ª	1064,85€	6,33€	10,07€
Conductor/a Ambulancias	34,28€	6,33€	9,99€
Ayudante Camillero/a	957,47€	6,33€	9€
Telefonista	961,68€	6,33€	9,06€
Jefe Taller	1221,43€	6,33€	9,92€
Oficial 1º Mecánico	1009,42€	6,33€	9,53€
Oficial 1º Mecánico	993,25€	6,33€	9,37€
Aprendiz de Mecánico	21,29€	6,33€	6,32€

Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación (Art. 14º).....135,01€
 Ayuda escolar (Art. 16)..... 50, 63€
 Vacaciones (Art. 11).....6, 33€
 Plus de enfermedad (Art. 17).....3,21€
 Plus compensatorio 14% salario base por día trabajado.
 Guardia/hora
 Médicos/as.....12,99€
 Enfermeros/as.....11,62€
 Resto categorías.....9, 26€
 Art. 22º- viajes interprovinciales
 Viaje de 700 Km.....128,73€
 Viaje más de 700 Km.....214,58€

Dietas (Art. 9)
 Completa.....43,98€
 Comida.....12,86€
 Cena.....8,56€
 Cama y desayuno.....25, 67€
 Dieta extranjero.....128,48€

*PS
Lucco*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2018 SBDA.1,5%

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1449,28€	6,42€	13,88€
Jefe de Servicio	1449,28€	6,42€	13,88€
Enfermero/a	1360,73€	6,42€	12,63€
Jefe de Personal	1360,73€	6,42€	12,63€
Jefe de Negociado	1142,40€	6,42€	12,63€
Oficial 1º Admtvo.	1045,49€	6,42€	10,13€
Oficial 2º Admtvo.	1013,39€	6,42€	9,89€
Auxiliar Admtvo.	983,99€	6,42€	9,28€
Ayudante (16ª)	710,05€	6,42€	6,93€
Ayudante (17ª)	740,98€	6,42€	6,93€
Jefe Trafico 1ª	1116,69€	6,42€	10,59€
Jefe Trafico 2ª	1080,82€	6,42€	10,22€
Conductor/a Ambulancias	34,79€	6,42€	10,14€
Ayudante Camillero/a	971,83€	6,42€	9,14€
Telefonista	976,11€	6,42€	9,20€
Jefe Taller	1239,75€	6,42€	10,07€
Oficial 1º Mecánico	1024,56€	6,42€	9,67€
Oficial 1º Mecánico	1008,15€	6,42€	9,51€
Aprendiz de Mecánico	21,61€	6,42€	6,41€

Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación (Art. 14º).....137,04€
 Ayuda escolar (Art. 16)..... 51,40€
 Vacaciones (Art. 11).....6, 42€
 Plus de enfermedad (Art. 17).....3,26€
 Plus compensatorio 14% salario base por día trabajado.
 Guardia/hora
 Médicos/as.....13,18€
 Enfermeros/as.....11,79€
 Resto categorías.....9, 40€
 Art. 22º- viajes interprovinciales
 Viaje de 700 Km.....130,66€
 Viaje más de 700 Km.....217,80€

Dietas (Art. 9)
 Completa.....44,64€
 Comida.....13,05€
 Cena.....8,69€
 Cama y desayuno..... 26,06€
 Dieta extranjero.....130,41€

fb
Lucas

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten scribble]

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019 SBDA. 2 %

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1478,27€	6,55€	14,16€
Jefe de Servicio	1478,27€	6,55€	14,16€
Enfermero/a	1387,94€	6,55€	12,88€
Jefe de Personal	1387,94€	6,55€	12,88€
Jefe de Negociado	1165,25€	6,55€	12,88€
Oficial 1º Admtvo.	1066,40€	6,55€	10,33€
Oficial 2º Admtvo.	1033,66€	6,55€	10,09€
Auxiliar Admtvo.	1003,67€	6,55€	9,47€
Ayudante (16ª)	724,25€	6,55€	7,07€
Ayudante (17ª)	755,80€	6,55€	7,07€
Jefe Trafico 1ª	1139,02€	6,55€	10,80€
Jefe Trafico 2ª	1102,44€	6,55€	10,42€
Conductor/a Ambulancias	35,49€	6,55€	10,34€
Ayudante Camillero/a	991,27€	6,55€	9,32€
Telefonista	995,63€	6,55€	9,38€
Jefe Taller	1264,55€	6,55€	10,27€
Oficial 1º Mecánico	1045,05€	6,55€	9,86€
Oficial 1º Mecánico	1028,31€	6,55€	9,70€
Aprendiz de Mecánico	22,04€	6,55€	6,54€

Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación (Art. 14º).....139,78€
 Ayuda escolar (Art. 16)..... 52,43€
 Vacaciones (Art. 11).....6, 55€
 Plus de enfermedad (Art. 17).....3,33€
 Plus compensatorio 14% salario base por día trabajado.
 Guardia/hora
 Médicos/as.....13,44€
 Enfermeros/as.....12,03€
 Resto categorías.....9, 59€
 Art. 22º- viajes interprovinciales
 Viaje de 700 Km.....133,27€
 Viaje más de 700 Km.....222,16€

Dietas (Art. 9)
 Completa.....45,53€
 Comida.....13,31€
 Cena.....8,86€
 Cama y desayuno..... 26,58€
 Dieta extranjero..... 133,02€

FB

[Handwritten signatures and scribbles]

PROPUESTA PARTE SOCIAL A LAS EMPRESAS DEL TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

A/A:

La Asociación Empresarial de Transporte Sanitario de la Provincia de Cádiz (TRANSANICA)

Primero:

AÑO 2017:

Subida del 1,5% consolidable, a todos los conceptos desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Dichos atrasos deberán ser abonados antes del 31 de diciembre de 2018.

AÑO 2018:

Subida del 1,5% consolidable a todos los conceptos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre dichos atrasos deberán ser abonados durante el primer semestre del año 2019 en un sólo pago.

AÑO 2019:

Subida del 2%, consolidable a todos los conceptos, con revisión de IPC, si sobrepasa el 2% del IPC real en el citado año.

Segundo:

Los contratos en prácticas, formación y los contratos eventuales se negociarán en cuanto a la regulación de los mismos entre las Empresas a la que es de aplicación el presente acuerdo de la provincia de Cádiz y los Comités de Empresa de los diferentes Centros de Trabajo afectados en un plazo de los 3 meses siguientes a la firma del presente

Tercero:

Las nóminas serán actualizadas el 1 de enero de 2019 en todos los conceptos.

1,5% año 2017.
1,5% año 2018.
2% año 2019.

El presente acuerdo que tiene virtualidad Provincial para la provincia de Cádiz se realiza por la Asociación Empresarial de Transporte Sanitario de la Provincia de Cádiz (Transanica)

La parte empresarial y la parte social se emplazan para trasladar en presente acuerdo al Convenio Colectivo, y desde este momento proceder a la desconvocatoria de la huelga.

Todo ello, previa asamblea informativa con todos los trabajadores.

LA PARTE SOCIAL

LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL

Multiple handwritten signatures in black and blue ink, some with 'UGT' and 'TRANSANICA' labels, and a large blue scribble on the right side.