

Breve descripción de las obras y finalidad:

Expediente de autorización para la ejecución de obras en cauces y/o zonas de policía del río Pas y afluentes, contempladas en el proyecto de acondicionamiento de plataforma de la carretera CA-630 de Vega de Pas a Pandillo, pk 0,000 al pk 2,100. Tramo: Vega de Pas-Pandillo, término municipal de Vega de Pas (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Vega de Pas o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera número 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 16 de enero de 2007.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

07/784

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

### Comisaría de Aguas

*Información pública de solicitud de autorización para ejecución de cierre de finca, en el municipio de Cieza, expediente número A/39/06018.*

Peticionario: Don José Luis Gutiérrez Díaz.

NIF número: 13898577-E.

Domicilio: Calle Andalucía, 1-B 5 I, 39316 Tanos - Torrelavega (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Río Cieza.

Punto de emplazamiento: Villasuso.

Término municipal y provincia: Cieza (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la ejecución de un cierre de finca con malla metálica en la zona de policía de la margen derecha del río Cieza, en Villasuso, término municipal de Cieza (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Cieza o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 17 de enero de 2007.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

07/896

## DEMARCACIÓN DE COSTAS

*Información pública del proyecto de restauración del sistema dunar de Oyambre, en el municipio de San Vicente de la Barquera.*

Por esta Demarcación se somete a información pública el proyecto de "Restauración del Sistema Dunar de Oyambre, T.M. San Vicente de la Barquera, (Cantabria)", de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 45 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y 97 de su Reglamento General, aprobado por R.D. 1.471/ 1989, de 1 de diciembre y modificado por R.D. 1.112/1992, de 18 de septiembre.

El proyecto mencionado podrá consultarse, en horas de oficina, en la Demarcación de Costas en Cantabria, sita en la calle Vargas número 53, 3ª planta, de Santander, durante el plazo de veinte (20) días hábiles contados a partir del siguiente a su publicación en el BOC.

Durante el expresado plazo podrán presentarse las alegaciones y observaciones que se consideren oportunas en las dependencias antes citadas de la Demarcación de Costas en Cantabria.

Santander, 11 de diciembre de 2006.—El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.

06/16944

## 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

#### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 27 de diciembre de 2006, de una parte por el sector de «Transportes de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Cantabria», en representación de las empresas afectadas, y de otra por las centrales sindicales de UGT, CC.OO, y CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 10 de enero de 2007.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA

#### CAPITULO I

Disposiciones generales *Sección primera*

#### *Ámbito*

#### Artículo 1. *Ámbito funcional*

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

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector que tengan su centro de trabajo o presten sus servicios en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por acuerdos entre partes.

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

#### Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Cantabria.

#### *Sección segunda*

*Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión*

### Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2006, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2008.

### Artículo 4. Denuncia del Convenio

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

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

### Sección tercera

#### *Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad*

### Artículo 5. Prelación de normas

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

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

### Artículo 6. Compensación y absorción

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

Excepto aquellas que se deriven acuerdo entre partes que se pacten en desarrollo de este convenio regional.

### Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

### Artículo 8. Garantía personal

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

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

### Sección cuarta

#### *Subrogación*

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

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

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

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.

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

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

4. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos o accionistas de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

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

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

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

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

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

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

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

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

Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

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

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

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

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

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

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

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez 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. En el supuesto de no cumplir la empresa cesante con la comunicación o entrega de los documentos relacionados anteriormente, no será causa imputable para no efectuar la subrogación de los trabajadores, pero sí para pedir las responsabilidades que hubiera lugar a la empresa cesante.

#### Sección quinta

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 10. Comisión Paritaria

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

Estará compuesta por seis vocales, tres de ellos representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

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

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

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

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

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses.

Serán también funciones de la Comisión Paritaria:

- Análisis de las enfermedades con más incidencia en el sector y, en especial, de aquellas originadas por la actividad laboral, con el fin de elaborar un dossier que permita instar ante la autoridad laboral la inclusión de nuevas enfermedades profesionales.
- Estudiar los incumplimientos globales del Convenio Colectivo que se puedan producir en determinadas Empresas o áreas y encauzar vías de solución antes de que se ejerciten las correspondientes acciones judiciales.
- Plantear ante la Autoridad Laboral aquellas cuestiones de interés para los trabajadores y Empresarios del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia que puedan redundar en beneficio de ambas partes.
- La elaboración de planes de actuación para el sector en materias de empleo, salud laboral, productividad, formación y cualesquiera otras materias, en especial sobre

aquellas que se vean afectadas por la entrada en vigor de nuevas normas que colisionen con las pactadas en el Convenio Colectivo.

e) La empresa o empresas afectadas por el convenio se comprometen a adecuar las categorías profesionales de sus trabajadores a las funciones efectivamente realizadas por éstos. La Comisión Sectorial del Convenio resolverá cualquier discrepancia que se le someta acerca del correcto encuadramiento profesional de los trabajadores. En el caso de que la comisión emita dictamen favorable a la reclasificación y ésta no fuera llevada a cabo por la empresa, dará traslado a la Autoridad Laboral competente.

f) Los acuerdos vinculantes se harán públicos por medio del BOLETIN OFICIAL de la Comunidad Autónoma de Cantabria y comunicados a la Empresa y trabajadores afectados.

#### Artículo 11. Cláusula de descuelgue

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

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

- Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
  - Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
  - Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.
- Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el BOLETIN OFICIAL de la Comunidad Autónoma de Cantabria notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO II

#### Retribuciones

#### Artículo 12. Salario base

Los salarios en el año 2006, 2007 Y 2008 para las distintas categorías profesionales del Convenio serán el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I.

#### Artículo 13. Revisión salarial para la vigencia del convenio.

La revisión salarial para el 2006 se circunscribirá al incremento del IPC, mientras que para el año 2007 el incremento será del 7%. Finalmente para el año 2008 se establece un incremento salarial del IPC + 2%

Esta revisión salarial se abonará dentro del mes en que se conociese el dato oficial del IPC

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

#### Artículo 14. *Antigüedad*

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

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100.

Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.

A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

Los premios de antigüedad para trabajadores con alta anterior al 1 de enero de 1984 se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

#### Artículo 15. *Horas de presencia*

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

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{P. Ambulanciero} + \text{Antigüedad}) \times 14}{1826}$$

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias*

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{P. Ambulanciero} + \text{Antigüedad}) \times 14}{1826}$$

#### Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias*

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

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

#### Artículo 18. *Diets*

Cuando el trabajador, por causa de desplazamiento fuera de su domicilio habitual de trabajo no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías para los años de vigencia del convenio

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar. El precio de las dietas para 2006 será la establecida en el Anexo II con los incrementos previstos en la revisión salarial para años sucesivos dentro de la vigencia de este convenio.

#### Artículo 19. *Plus de ambulanciero*

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las delegaciones de la salud del Estado o comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un plus de ambulanciero que se especifica en las tablas del anexo I Artículo 21. *Retribución específica de los trabajos nocturnos y festivos* El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día 1 de enero de 2006 la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus ambulanciero que le correspondiera de un 10 por 100.

### CAPITULO III

#### Jornada laboral y vacaciones

##### Artículo 20. *Jornada laboral ordinaria*

###### A) Jornada laboral:

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

Para toda la vigencia del convenio la jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.826,27 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo período.

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

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

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

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

###### B) Dispositivo de localización:

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

- Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
- La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.
- No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
- El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.
- El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador / a para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador / a regrese a su base.
- La prestación por parte de un trabajador / a del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.
- Para toda la vigencia del convenio percibirá 28 euros / día.
- La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador / a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y

retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador / a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

#### C) Descanso semanal:

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

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador / a, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

#### Artículo 21. *Festividades navideñas*

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje , en jornada media o total, los días 24,25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 25 euros diarios.

#### Artículo 22. *Festividades de Semana Santa*

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de jueves y viernes Santo de la vigencia del convenio percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 25 euros diarios.

#### Artículo 23. *Vacaciones*

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

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

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

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

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

#### Artículo 24. *Asignación de servicios*

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

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

Artículo 25. *Cuadro de horarios y calendario laboral* Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior.

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

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

#### Artículo 26. *Movilidad funcional*

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores / as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador / a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

#### CAPITULO IV

##### Del personal

#### Artículo 27. *Categorías profesionales*

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

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

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

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

Ayudante: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Los ayudantes-camilleros con carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados / as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefonista-operadora: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de

servicios las llamadas que se reciban.

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

#### CAPITULO V

##### Derechos varios

##### Artículo 28. *Permisos y licencias*

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta. excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Dos días de libre disposición para el trabajador por cada año de vigencia del convenio.

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

##### Artículo 29. *Seguros* 1. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan, suscribirán la póliza colectiva en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, dicha póliza garantizará una cuantía de:

Para el año 2006:

Gran invalidez .....	12.000 euros
Invalidez parcial/total .....	12.000 euros
Invalidez absoluta .....	12.000 euros
Muerte por accidente .....	12.000 euros

Para el año 2007:

Gran invalidez .....	15.000 euros
Invalidez parcial/total .....	15.000 euros
Invalidez absoluta .....	15.000 euros
Muerte por accidente .....	15.000 euros

Para el año 2008:

Gran invalidez .....	18.000 euros
Invalidez parcial/total .....	18.000 euros
Invalidez absoluta .....	18.000 euros
Muerte por accidente .....	18.000 euros

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

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

##### Artículo 30. *Incapacidad temporal*

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

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

##### Artículo 31. *Cambio de turno*

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as, dando comunicación la empresa con, al menos veinticuatro horas de antelación.

##### Artículo 32. *Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.*

Cuando el trabajador habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había al anterior Convenio, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa, **6,10 €** por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, **19,40 €** por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, **22,70 €** por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, **26,60 €** por paga.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en el que el trabajador reduzca su jornada por que decida acceder a la jubilación progresiva.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

#### CAPITULO VI

##### Derechos sindicales

##### Artículo 33. *Acumulación de horas sindicales*

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

##### Artículo 34. *Privación del permiso de conducir*

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

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

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

##### Artículo 35. *Multas y sanciones*

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

##### Artículo 36. *Uniformidad*

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

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

## CAPITULO VII

## Faltas y sanciones

## Artículo 37. Régimen disciplinario

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

Serán faltas leves las siguientes:

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

Serán faltas graves las siguientes:

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

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.
4. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.
5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un semestre.
6. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

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

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

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores / as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta

días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Artículo 38. Cláusula adicional

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma del presente convenio, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

## DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes acuerdan la adhesión al Acuerdo que en todo momento se alcance sobre Formación Continua.

Asimismo las partes acuerdan adherirse al acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos (UMAC).

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

CATEGORIA	SALARIO B.	P. AMBULANCIERO	TOTAL
CONDUCTOR	715,44	95,63	811,07
AYUDANTE CAMILLERO	623,32	81,04	704,36
CAMILLERO	586,00	74,83	660,83
JEFE DE EQUIPO	723,17	72,31	795,48
JEFE DE TRAFICO	791,74	79,16	870,9
OFICIAL 1º ADMINISTR.	773,04	77,31	850,35
AUX. ADMINISTRATIVO	654,61	65,46	720,07
AYUDANTE MECANICO	623,41	62,33	704,36
MECANICO	706,98	70,70	777,68
CHAPISTA	679,52	67,96	747,48
PINTOR	679,52	67,96	747,48
JEFE DE TALLER	757,16	75,70	832,86
TELEFONISTA	660,83	66,06	726,89
MEDICO	1296,7	129,67	1426,37
A.T.S.	972,53	97,23	1069,76
DIRECTOR DE ÁREA	1185,94	118,59	1304,53
DIRECTOR	1309,19	130,91	1440,10

## PREVISION AÑO 2006

CATEGORIA	SALARIO B.	P. AMBULANCIERO	TOTAL
CONDUCTOR	734,76	98,21	832,97
AYUDANTE CAMILLERO	640,15	83,23	723,38
CAMILLERO	601,82	76,85	678,67
JEFE DE EQUIPO	742,70	74,26	816,96
JEFE DE TRAFICO	813,12	81,30	894,41
OFICIAL 1º ADMINISTR.	793,91	79,40	873,31
AUX. ADMINISTRATIVO	672,28	67,23	739,51
AYUDANTE MECANICO	640,28	64,01	704,25
MECANICO	726,07	72,61	798,68
CHAPISTA	697,87	69,79	767,66
PINTOR	697,87	69,79	767,66
JEFE DE TALLER	777,60	77,74	855,35
TELEFONISTA	678,67	67,84	746,52
MEDICO	1331,71	133,17	1464,88
A.T.S.	998,79	99,86	1098,64
DIRECTOR DE ÁREA	1217,96	121,79	1339,75
DIRECTOR	1344,54	134,44	1478,98

## PREVISION 2007

CATEGORIA	SALARIO B.	P. AMBULANCIERO	TOTAL
CONDUCTOR	786,19	105,09	891,28
AYUDANTE CAMILLERO	684,96	89,05	774,01
CAMILLERO	643,96	82,23	726,19
JEFE DE EQUIPO	794,69	79,46	874,15
JEFE DE TRAFICO	870,04	86,99	957,03
OFICIAL 1º ADMINISTR.	849,49	84,96	934,44
AUX. ADMINISTRATIVO	700,43	71,93	772,37
AYUDANTE MECANICO	667,05	68,49	735,54
MECANICO	756,47	77,69	834,16
CHAPISTA	727,09	74,68	801,77
PINTOR	727,09	74,68	801,77
JEFE DE TALLER	810,16	83,19	893,35
TELEFONISTA	707,09	72,59	779,68
MEDICO	1387,47	142,49	1529,96
A.T.S.	1040,61	106,85	1147,45
DIRECTOR DE AREA	1268,96	130,32	1399,27
DIRECTOR	1400,83	143,86	1544,69

## ANEXO II

## Dietsas previstas para 2006

Comida	Cena	Pernocta y desayuno	Total
9,43 €	9,43 €	12,81 €	31,67 €