

cinco años, ya que en los mismos no se aplican coeficientes reductores a la pensión en función de la edad. Por la misma razón quedarán excluidos aquellos empleados públicos que accedan la jubilación anticipada a los 64 años, siempre que sean sustituidos por otro empleado mediante un contrato temporal por anticipación de la edad de jubilación.

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión a las 13,30 horas del día señalado al comienzo del Acta.

**RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del “I Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura”.**  
*Expte.: 81/013/2006.*

Visto el texto del “I Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura” (código informático 8100195), suscrito el 4 de diciembre de 2006, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Extremadura (ASESAEX), y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 26 de diciembre de 2006.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA**

**CAPÍTULO I**

Disposiciones generales

Sección primera. Ámbito.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as por cuenta ajena 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 y a todos los trabajadores/as por cuenta ajena 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 para las prestaciones de servicios descritas en el artículo 1 que se realicen dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Sección segunda. Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 15 de noviembre de 2006 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2007.

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 de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este convenio autonómico.

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

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio 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 cualificación 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, servicio militar o situaciones análogas.

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

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

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

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean

directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de 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.

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 comuniquen 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.

Estarán capacitados para compulsar esta documentación dos de las partes negociadoras del presente Convenio, Federaciones Regionales de CC.OO. y UGT y vocales de la Junta Directiva de ASEAEX”.

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 OCHO vocales, CUATRO de ellos representantes de los sindicatos y CUATRO 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 en sesión ordinaria cuando sea solicitado al efecto por cualquiera de las partes expresando en la misma fecha de celebración y orden del día, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los votos emitidos.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión extraordinaria, cuando sea solicitado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la fecha de su celebración siendo convocados los vocales y asesores de modo fehaciente en primera y segunda convocatoria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno de sus miembros.

En cualquier caso, 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 Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX).

## CAPÍTULO II

### Jornada laboral y vacaciones

Artículo 11. Jornada laboral ordinaria.

A) Jornada laboral:

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

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.826,27 horas/año de trabajo efectivo, que se computarán en ciento sesenta horas cuatrimestrales de trabajo efectivo, más ochenta horas de presencia en el mismo periodo.

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, 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 a razón de que por cada hora extraordinaria trabajada haya una hora y tres cuartos de descanso, 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, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/ra que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, Plus ambulanciero, y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización 30 € al día para el año 2006, actualizándose para los años 2007 conforme a la cláusula de revisión salarial establecida en este convenio.

Este complemento salarial, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/ra del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/ra registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las actividades 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/ra 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/ra, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 75 por 100 en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

### Artículo 12. Horas de presencia.

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

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

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{Plus ambulanciero} + \text{Antigüedad}) \times 14}{1.826 \text{ horas}}$$

### Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 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.

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{Plus ambulanciero} + \text{Antigüedad}) \times 14}{1.826 \text{ horas}}$$

### Artículo 14. Vacaciones.

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta

días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base más Plus ambulanciero, más la antigüedad correspondiente.

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

Los turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y de forma rotativa, según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos y de aquellos con hijos en edad escolar.

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

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

#### Artículo 15. Asignación de servicios.

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos, salvo en los servicios de guardia, dispositivos de localización y viajes de largo recorrido.

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

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

1. 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.

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

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

#### Artículo 17. Movilidad funcional.

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

#### Artículo 18. Cambio de turno.

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

### CAPÍTULO III Retribuciones

#### Artículo 19. Salario Base.

El Salario base en el año 2006 para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se especifica en la tabla anexa, que incluye una subida del 0,5% sobre las tablas salariales vigentes en el Convenio Nacional del Sector.

#### Artículo 20. Revisión Salarial.

Para el año 2007, con efectos del uno de enero, se establece una subida salarial del IPC real para el Conjunto nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al índice interanual del año anterior a su aplicación, sobre todos los conceptos salariales.

#### Artículo 21. 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 22. 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 antes del día 20 de los meses 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.

Se permite el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades correspondientes.

#### Artículo 23. Dietas.

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

Concepto	2006
Comida	10 euros
Cena	10 euros
Pernocta y desayuno	40 euros

Las dietas se revalorizarán conforme a la cláusula de revisión salarial pactada en el presente 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.

#### Artículo 24. Plus de ambulanciero.

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por la Comunidad Autónoma de Extremadura, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higie-

ne y protección personales con enfermos especiales, se establece un plus de ambulanciero que se especifica en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 25. Retribución específica del trabajo nocturno.

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

#### Artículo 26. Festividades navideñas.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 27 € por día trabajado.

#### Artículo 27. 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 percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad de 27 € por día trabajado.

#### Artículo 28. 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:

1.º 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.

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

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

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

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

4.º 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 “Diario Oficial de Extremadura”, notificándolo 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, cuenta 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 ASEC-EX, 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 periodo 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 éstos o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

## CAPÍTULO IV

### Del personal

#### Artículo 29. 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 requiriere.

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.

**Gestor de Servicios:** Comprende esta categoría profesional al personal que en el Centro Coordinador, tiene asignada la misión de establecer la comunicaciones telefónicas en el interior o con el exterior, y recaba a través de las mismas los datos para cumplimentar la base de datos informática que da soporte a la ejecución de la tarea de la empresa.

**Coordinador de Control de Tráfico:** Comprende esta categoría profesional al personal del Centro Coordinador que tiene como misión el control del Tráfico generado por las empresas, las comunicaciones directas con los conductores y la resolución de las incidencias que surgen en relación con el movimiento diario de servicios generado tanto urgentes como programados.

**Jefe de Sala:** Es el responsable de coordinar el control de tráfico y la gestión de servicios en la empresa.

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

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

**Subdirector:** Es el que sustituye al Director en su ausencia y realiza funciones de apoyo a la dirección.

**Director:** Es el que estando al frente de la empresa asume la dirección general de la misma.

**Artículo 30. Vacantes:** Las empresas fomentarán la promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan, salvo amortización del puesto de trabajo.

## CAPÍTULO V

Prevención de Riesgos Laborales, Protección de la Maternidad, Conciliación de la Vida Familiar, Protección del Acoso en el trabajo, Protección de Datos y del Medio Ambiente

**Artículo 31.** Las empresas y sus trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Protección de la Maternidad y Conciliación de la vida familiar, Protección del acoso en el trabajo, Protección de Datos y Protección del Medio Ambiente estarán a lo dispuesto en sus respectivas normas reguladoras.

**Artículo 32.** Permisos y licencias.

El trabajador/ra, 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 serían dos días.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si se produce en la localidad de residencia, si se produce fuera de la misma se le concederán cuatro días.
- 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, el disfrute de estos días será obligatorio dentro del año que los genera, no podrá ser compensado

económicamente por las empresas, no se podrá acumular a las vacaciones anuales y estará sujeto a la organización de los servicios.

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

#### Artículo 33. Seguros Colectivo de Accidentes.

Se estará a las estipulaciones del Servicio Extremeño de Salud, o en su defecto, las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 18.000 €.

Invalidez Absoluta: 18.000 €.

Muerte por accidente: 18.000 €.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra 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 34. Incapacidad temporal.

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

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

#### Artículo 35. Jubilación.

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

	2006
Sesenta años	5 mensualidades
Sesenta y uno años	4 mensualidades
Sesenta y dos años	3 mensualidades
Sesenta y tres años	2 mensualidad
Sesenta y cuatro años	1 mensualidad

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

#### Artículo 36. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa suscribirá a los trabajadores con categoría profesional de conductor un seguro que garantice el riesgo de retirada de carne por un máximo de 12 meses que garantice el salario base establecido en la tabla salarial durante el tiempo de retirada de carne, quedando el trabajador mientras tanto en situación de suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor temporal, siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- 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 o se cumpla cualquiera de los requisitos establecidos anteriormente, 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 37. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta

se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Las multas que se impongan a los conductores por causas imputables a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas Empresas, siempre que el conductor haya advertido por escrito las incidencias detectadas y así lo haga constar de forma expresa en el parte del vehículo.

Los conductores están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia al rendir el viaje siempre con tiempo para que la empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

#### Artículo 38. 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 anualmente con 2 camisas o polos en verano y 2 en invierno y reposición anual de dos pantalones, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

#### Artículo 39. Contrato de relevo y Jubilación parcial.

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

#### Artículo 40. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 33/1999 sobre conciliación laboral y familiar.

### CAPÍTULO VI

#### Derechos Sindicales

#### Artículo 41. 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 42. Reuniones en los centros de trabajo.

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 48 horas de antelación, se podrá disponer de espacio en el centro de trabajo para

realizar las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Asambleas informativas a los trabajadores/as del Centro de Trabajo.

#### Artículo 43. Tablón de Anuncios.

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

#### Artículo 44. Cuota Sindical.

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

### CAPÍTULO VII

#### Faltas y Sanciones

#### Artículo 45. 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.

#### A) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.

3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.

4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.

8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.

9. La desconsideración o mal trato con el enfermo y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.

10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.

2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.

3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.

4. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.

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

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

Sanciones:

A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

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

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

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

Disposiciones adicionales.

Claúsula Adicional 1.<sup>a</sup> Las partes firmantes de este Convenio crean una Comisión de vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones del presente Convenio, paritaria en su composición, y con capacidad para autorregularse y emitir informes. La reunión de constitución se llevará a cabo en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio.

Claúsula Adicional 2.<sup>a</sup> Partes Legitimadas

Este convenio ha sido negociado de una parte, como representación empresarial, por la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Extremadura (ASEAEX), y de otra parte, por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), representando ambas partes a más del 90% del empresario y de los trabajadores a los que afecta este texto.

Los intervinientes se reconocen mutuamente capacidad de representación para negociar este Convenio.

Claúsula Adicional 3.<sup>a</sup> Los firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su intención de buscar fórmulas que permitan la creación de una Comisión para el análisis y seguimiento, y control de la calidad en el Transporte Sanitario, en la cuál también pueda participar la Administración Autonómica.

## ANEXO I

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

**TABLAS SALARIALES 2.006**

<b>CATEGORIA</b>	<b>SALARIO BASE PLUS AMB.</b>		<b>TOTAL</b>
<b>CONDUCTOR</b>	<b>773,07</b>	<b>103,33</b>	<b>879,40</b>
<b>AYTE. CAMILLERO</b>	<b>673,53</b>	<b>87,57</b>	<b>761,10</b>
<b>CAMILLERO</b>	<b>633,20</b>	<b>80,66</b>	<b>714,06</b>
<b>JEFE EQUIPO</b>	<b>781,42</b>	<b>78,13</b>	<b>859,56</b>
<b>JEFE DE TRAFICO</b>	<b>855,52</b>	<b>85,54</b>	<b>941,05</b>
<b>OFIC.1º ADMTVO</b>	<b>835,31</b>	<b>83,54</b>	<b>918,85</b>
<b>AUX. ADMTVO</b>	<b>707,34</b>	<b>70,73</b>	<b>778,07</b>
<b>AYTE. MECANICO</b>	<b>673,73</b>	<b>67,35</b>	<b>740,98</b>
<b>MECANICO</b>	<b>763,93</b>	<b>76,40</b>	<b>840,33</b>
<b>CHAPISTA</b>	<b>734,26</b>	<b>73,43</b>	<b>807,69</b>
<b>PINTOR</b>	<b>734,26</b>	<b>73,43</b>	<b>807,69</b>
<b>JEFE DE TALLER</b>	<b>818,15</b>	<b>81,80</b>	<b>899,95</b>
<b>TELEFONISTA</b>	<b>714,06</b>	<b>71,38</b>	<b>785,44</b>
<b>MEDICO</b>	<b>1401,15</b>	<b>140,12</b>	<b>1541,27</b>
<b>ATS</b>	<b>1050,87</b>	<b>105,06</b>	<b>1155,93</b>
<b>GESTOR DE SERVICIOS</b>	<b>741,09</b>	<b>74,10</b>	<b>815,19</b>
<b>COORDINADOR</b>			
<b>CONTROL DE TRÁFICO</b>	<b>781,42</b>	<b>78,14</b>	<b>859,56</b>
<b>JEFE DE SALA</b>	<b>818,18</b>	<b>81,82</b>	<b>900,00</b>
<b>SUBDIRECTOR</b>	<b>863,64</b>	<b>86,36</b>	<b>950,00</b>
<b>DIRECTOR DE AREA</b>	<b>1281,47</b>	<b>128,14</b>	<b>1409,62</b>
<b>DIRECTOR</b>	<b>1414,65</b>	<b>141,46</b>	<b>1556,11</b>

*RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica el Anexo de la Resolución de 17 de noviembre de 2006 en la que se determinan las fiestas locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2007.*

Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de noviembre de 2006, publicada en el D.O.E. n.º 137, de 23 de noviembre, se determinaron las fiestas locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2007,

conforme a las propuestas realizadas por los respectivos Ayuntamientos, y fueron detalladas en el Anexo de la citada Resolución.

Recibida la propuesta de fiestas locales de siete Entidades locales que no figura en el mencionado Anexo, así como la modificación de la propuesta inicialmente fijada por tres de ellas, resulta preciso modificar el Anexo de la citada Resolución y su publicación, para general conocimiento. A tal efecto, esta Dirección General,

**RESUELVE:**

Primero. Modificar el Anexo de la Resolución de esta Dirección General de fecha 17 de noviembre de 2006, por la que se determinan