



**IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA AS EMPRESAS E TRABALLADORES/AS
DE TRANSPORTE DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS
EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA**



Confederación Intersindical Galega

CAPÍTULO I DISPOSICIÓN XERAIS

SECCIÓN PRIMEIRA ÁMBITO

Artigo 1. Ámbito funcional

As disposicións deste convenio serán aplicables aos traballadores, traballadoras e empresas dedicados a atención e transporte aéreo, terrestre e marítimo de enfermos/as e/ou accidentados/as, así como de equipos médicos, órganos, sangue e mostras biolóxicas.

Este convenio será aplicable a todas as empresas que presten os seus servizos no sector.

Este convenio será aplicable a todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos nas empresas antes indicadas, sempre que a súa categoría profesional estea incluída neste Convenio, coa única excepción dos altos cargos aos que se refire o artigo 2 do Real Decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2. Ámbito territorial

Este convenio será aplicable para as actividades descritas no artigo 1 que se realicen no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, aínda que o enderezo da empresa, estea ubicado fora da mesma.

SECCIÓN SEGUNDA VIXENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA E DENUNCIA PARA A SÚA REVISIÓN OU RESCISIÓN

Artigo 3. Vixencia

Este convenio colectivo entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2016 e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2022.

Artigo 4. Denuncia do convenio

Este convenio quedará automaticamente denunciado tres meses antes do seu remate. Non obstante o anterior, e para evitar o baleiro normativo mentres non se substitúa por outro firmado, a totalidade do texto do convenio será de aplicación nas empresas do seu ámbito funcional.

SECCIÓN TERCEIRA PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, VINCULACIÓN Á TOTALIDADE ARTIGO

5. Prelación de normas

Dadas as peculiaridades que concorren no ámbito a que se refire este convenio, o acordado polas partes regula con carácter xeral as relacións entre as empresas e os seus traballadores/as en todas as materias comprendidas no seu contido, mesmo aquelas nas que a súa regulación se pacta de forma diferente á que recolle a normativa xeral aplicable.

En todo o que non estea previsto neste convenio, aplicarase o convenio estatal e a normativa laboral vixente.

Artigo 6. Compensación e absorción

As melloras económicas globais contidas neste convenio compensarán e absorberán as vixentes as empresas que sexan superiores ás aquí pactadas, agás aquelas que deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desenvolvemento deste convenio autonómico galego.

Artigo 7. Vinculación á totalidade

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente. No suposto de que a autoridade xudicial competente, facendo uso das súas facultades, anulase algún dos seus artigos ou parte do seu contido, este convenio quedará nulo e sen eficacia ningunha, e procederá á reconsideración do seu contido total, salvo que o dito artigo ou artigos non teñan un contido económico; en tal caso, revisaranse só os artigos rexeitados.

Artigo 8. Garantía persoal

Todas as condicións económicas e de calquera índole contidas neste convenio teñen a consideración de mínimas; polo tanto, os pactos, cláusulas e condicións vixentes en calquera contrato, considerados globalmente e que no cómputo anual impliquen condicións máis beneficiosas para o traballador/a ou grupo de traballadores/as, en relación cas que se establecen, subsistirán como garantía persoal de quen vena gozando delas.

Porén, as condicións específicas relacionadas coa cualificación e disposición do servizo de ambulancias, así como o referente á clasificación profesional, rexerá o que o convenio estatal dispón.



SECCIÓN CUARTA SUBROGACIÓN

Artigo 9. Subrogación do contrato coa Administración e con empresas privadas

Cando unha empresa perda a adxudicación dos servizos concertados mediante concurso público de xestión de servizos públicos, por resolución ou terminación do contrato coa Administración, ou terminación de contrato con entidades privadas, e non decida asumir ao persoal de conformidade coa letra e), por manter actividade suficiente para garantir a ocupación efectiva da plantilla asumida, a nova empresa adxudicataria ou contratista, estará obrigada a subrogarse nos contratos laborais dos traballadores que viñan prestando ese servizo, respectando en todo caso a súa modalidade de contratación e os dereitos e obrigas que tiveran desfrutado nos seis meses anteriores á adxudicación na empresa substituída, a condición de que estes proveñan de pactos e acordos lícitos que se poñan no seu coñecemento, debendo aportalos á empresa adxudicataria, xunto coa documentación pertinente.

Se entre o cesamento da empresa que viña prestando o servizo e a adxudicación definitiva deste entrara de forma provisoria outra empresa a prestar o servizo esta tamén estará obrigada á subrogación do persoal nos termos regulados neste artigo con independencia do tempo de duración da prestación.

A subrogación producirase, sempre que as partes cumpran os requisitos formais establecidos neste artigo do convenio, pola finalización, perda, rescisión, cesión da empresa adxudicataria entre persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade, e a empresa entrante respectará os dereitos e obrigas que viñan desfrutando

coa empresa substituída. No termo “empresa”, atópanse expresamente incluídas as Unións Temporais de Empresas (UTE), legalmente constituídas para contratar coa Administración.

a) A subrogación de persoal producirase única e exclusivamente con respecto aos seguintes traballadores/as.

1. Persoal en activo, cunha antigüidade mínima no servizo obxecto do contrato dos últimos catro meses anteriores ao inicio do servizo pola empresa adxudicataria, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballaran noutra actividade.

Utilizarase o contrato de obra e servizo para cubrir as necesidades de contratación do período exento da obriga de subrogar, excepto para os casos nos que proceda o contrato de interinidade.

2. Persoal con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento do inicio do servizo pola empresa adxudicataria teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso semanal, descanso maternal.
3. Persoal de novo ingreso, que por exixencias do cliente se incorporou á actividade como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á nova adxudicación daquela.
4. Persoal con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores/as mencionados no número 2, con independencia da súa antigüidade, e mentres dure o seu contrato.
5. Persoal con contrato de relevo que substitúa a outros que se atopen en situación de xubilación parcial, sempre que a persoa relevada en situación de xubilación parcial sexa igualmente obxecto de subrogación.

Cando o/a traballador/a xubilado/a parcial estea adscrito ao servizo obxecto de subrogación pero a persoa relevista non, corresponderá á empresa saínte garantir o seu posto de traballo nesta.

6. Non obstante o anterior, quedan excluídos da aplicación da presente cláusula de subrogación aqueles/as empregados/as que sexan directivos da súa empresa, así como aqueles unidos por vínculos de consanguinidade e afinidade, salvo que acrediten a existencia de relación contractual.

b) Todos os supostos anteriormente mencionados deberán ser acreditados fidedignamente e documentalmente pola empresa cesante á adxudicataria, ao seu persoal e aos representantes destes mediante os documentos que se detallan no punto I, no prazo de 15 días hábiles contados desde que a empresa adxudicataria o requira fidedignamente á empresa cesionaria, coa condición de que se trate de documentos que xa se emitiron ou que se deberan emitir.

Para os efectos da acreditación entre a empresa cesante e a empresa adxudicataria aclárase que se considerarán medios fidedignos de comunicación os seguintes: envío da documentación por conduto notarial, mediante burofax, telegrama ou método equivalente que deixe constancia do contido.

- c) O persoal que non gozase das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación gozaráas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde á empresa cesante, que deberá efectualo na correspondente liquidación.
- d) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula: empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a. Con todo, por acordo mutuo da cesante e traballador/a, poderá este permanecer na antiga empresa adxudicataria. Neste caso, a cesante non poderá ceder a ningún outro traballador/a que non prestase o seu traballo na actividade obxecto do contrato, se a cesionaria non o aceptar.
- e) No caso de que a comunicación non se produza no indefectible prazo marcado, entenderase que a empresa opta pola asunción de devandito persoal laboral, e o mesmo ocorrerá con aqueles datos e/ou relación de persoal que se comunique con posterioridade ao prazo establecido.
- f) A subrogación efectiva producirase no momento en que a nova adxudicataria comece a prestar servizos e non antes, sendo a relación laboral anterior a tal momento da exclusiva responsabilidade da cesante.
- g) A empresa cesante responderá das consecuencias derivadas da falsidade ou inexactitude manifesta que a información facilitada poida producir á empresa adxudicataria, sen prexuízo da reversión a ela do persoal indebidamente subrogado.
- h) Os membros do comité de empresa, os/as delegados de persoal e os/as delegados sindicais poderán optar, en todo caso, entre permaneceren na súa empresa ou subrogárense na empresa adxudicataria, salvo no suposto de que fosen contratados expresamente por obra ou servizo determinado para o centro afectado pola subrogación ou que a subrogación afecte a totalidade do persoal.
- i) A empresa cesante deberá facilitar á nova adxudicataria os seguintes documentos:
 - Certificación en que deberá constar a parte do persoal afectado pola subrogación, con nomes e apelidos, data de nacemento, estado civil, documento nacional de identidade, número de afiliación á Seguridade Social, número de teléfono no caso de que sexa facilitado voluntariamente polo traballador, número de fillos/as, natureza dos contratos de traballo e categoría profesional (segundo a clasificación deste convenio).

- Orixinal ou fotocopia compulsada dos seis últimos recibos de salarios do persoal afectado.
- Fotocopia compulsada dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos seis últimos meses, ou os correspondentes documentos ou soportes que legalmente os substitúan.
- Relación de persoal, especificando nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, número de teléfono no caso de que sexa facilitado voluntariamente polo/a traballador/a, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do goce das súas vacacións. Se o/a traballador/a é representante legal dos traballadores, especificarase o período do seu mandato.
- Fotocopia compulsada dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Orixinal e fotocopia compulsada dos títulos habilitantes para o desempeño do seu posto laboral.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado/a, nos que se faga constar que este recibiu da empresa cesante a súa liquidación de partes proporcionais e non queda pendente cantidade ningunha. Estes documentos deberán estar en poder de la nova adxudicataria de forma fidedigna, no prazo de 15 días hábiles contados desde que a empresa adxudicataria o requira fidedignamente á empresa cesionaria, ou desde o momento que se emitan ou se houberan debido emitir.

Non farán falta as compulsas se a empresa adxudicataria acepta expresamente a validez das copias debidamente seladas e firmadas pola empresa saínte. A tal efecto, a empresa adxudicataria designará a unha persoa encargada da verificación de orixinais e copias. Se a empresa adxudicataria, posteriormente, reclamara a aportación das copias compulsadas, a empresa saínte disporá, a partir da reclamación da empresa adxudicataria efectuada dentro do prazo establecido, de 15 días para a súa presentación.

Con igual sentido de simplificación do proceso e cos mesmos requisitos de aceptación e comprobación, a entrega dos recibos salariais poderán ser substituídos pola entrega de listas dos mesmos períodos que tivera que acreditar nos que figuren os mesmos datos da nómina.

- j) A empresa adxudicataria deberá indemnizar á empresa cesante polos gastos de formación do persoal realizados durante o contrato extinguido e que sexan acreditados debidamente cando estean relacionados coa acreditación ou titulación profesional esixida pola Administración para a prestación do servizo.

SECCIÓN QUINTA COMISIÓN PARITARIA

Artigo 10. Comisión Paritaria

Constitúese unha Comisión Paritaria para a interpretación do convenio.

Estará composta por seis vogais de ambas partes, patronal e sindicatos asinantes, nomeándose un/ha secretario/a, entre os compoñentes que se designará en cada reunión.

Nas reunións aceptarase a presenza de asesores das respectivas representacións, con voz pero sen voto.

Ambas as partes conveñen expresamente en que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio, que teña carácter de conflito colectivo, será sometida previamente a informe da Comisión antes de emprender calquera reclamación xudicial.

A Comisión paritaria reunirse cando sexa convocada ao efecto por calquera das partes cun máximo de cinco días hábiles de antelación, e os seus acordos requirirán, para ter validez, unha porcentaxe maioritaria da representación sindical (determinada segundo a representatividade a 31 de decembro do ano anterior) así como a metade máis un dos vogais representantes dos empresarios.

Non obstante o anterior, a decisión en relación ao incremento de contratación indefinida prevista no artigo 42.IV.1 deste Convenio, adoptarase polo voto da metade máis un dos vogais da representación sindical e a metade mais un dos representantes dos empresarios.

Tanto os vogais coma os asesores serán convocados por carta certificada en primeira e en segunda convocatoria, cunha antelación mínima de cinco días á celebración da reunión ordinaria. Se en primeira convocatoria non acudisen a totalidade dos vogais, celebrarase a reunión en segunda convocatoria, sendo válida sempre que concorran, como mínimo, a metade máis un de cada parte. Os acordos tomados serán condicións anexas ao convenio inicial.

En caso de non chegar a un acordo na cuestión ou cuestións debatidas, estas someteranse ao AGA.

As reunións extraordinarias poderán ser convocadas por calquera das partes, tanto da representación social como da empresarial, e as ordinarias, cando sexa necesario.

As partes que compoñan a comisión paritaria estarán na obriga de asistir ás reunións ante unha convocatoria de calquera das partes.

A efectos de facilitar a asistencia ás xuntanzas, os vogais que pertencen á parte sindical, se son traballadores/as do sector e asisten á dita reunión, librarán toda a xornada. No caso de traballar na quenda de noite librarán a noite anterior á celebración da xuntanza se fose de mañá, así mesmo se a xuntanza fose pola tarde, ditos vogais librarán a quenda nocturna seguinte.

Artigo 11. Cláusula de inaplicación do convenio

O réxime salarial establecido neste Convenio non será de necesaria ou obrigada aplicación para aquelas empresas cuxa estabilidade económica puidese verse danada como consecuencia da súa adecuación.

A tal efecto, consideraranse causas xustificadas, entre outras, as seguintes: a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

2º Sociedades que se encontren incluídas nas causas de disolución legal seguintes:

- Por consecuencia de perdas que deixen reducido o patrimonio a unha cantidade inferior á metade do seu capital social.
- Por redución do capital social por debaixo do mínimo legal cando a redución veña imposta legalmente e que emenden tal situación.

3º Empresas que teñan solicitado concurso de acredores.

4º Empresas ás que sobreviñera algunha causa que afecte notablemente ao exercicio da súa actividade.

As empresas que pretendan desvincularse do réxime salarial do convenio, deberán no prazo de vinte días seguintes a publicación de aquel no “Diario Oficial de Galicia (DOG), notificarllo por escrito á Comisión Paritaria do Convenio, á representación dos/as traballadores/as, ou no seu defecto, a estes/as, acompañando un escrito dirixido á representación dos/as traballadores/as ou a estes/as a documentación precisa (memoria explicativa, balances, contas de resultados, ou no seu caso, informe de auditores ou censores de contas, ou outros documentos), que xustifique un réxime salarial diferenciado.

Efectuada a notificación anterior, se no prazo de dez días non houberse acordo dentro da empresa sobre a desvinculación darase traslado do expediente á Comisión Paritaria do Convenio, que deberá pronunciarse no prazo de dez días, tendo a súa decisión carácter vinculante.

Se na Comisión Paritaria tampouco se alcanzase acordo sobre a materia, someterase o expediente ao procedemento do AGA, no que actuarán como parte interesada as representacións que constitúen a Comisión Paritaria.

A desvinculación, de ser aprobado, terá efectividade durante un ano.

No caso de que algunha empresa desexe manter por máis tempo a desvinculación do presente Convenio, deberá solicitar unha nova autorización na forma e co procedemento previsto no presente artigo.

Transcorrido o período de descolgue, sen terse instado unha prórroga do mesmo ou denegada esta, a reincorporación ás condicións previstas no Convenio será automática e procederase a revisión e actualización das condicións do período de desvinculación.

Os/as representantes legais dos/as traballadores/as, ou, no seu caso estes/as ou a Comisión Paritaria, están na obriga de tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos aos que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando respecto de todo iso sxiilo profesional.

No non previsto no presente artigo será de aplicación o establecido no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO II RETRIBUCIÓN

Artigo 12. Aboamento de salarios

As empresas do transporte sanitario están obrigadas a que o ingreso sexa efectivo na conta do traballador/a como máximo o día catro de cada mes.

Artigo 13. Salario base

O salario base para as distintas categorías profesionais do convenio para os respectivos anos será o que se detalla nas táboas recollidas no anexo I.

Anos 2016, 2017, 2018 e 2019, (ata o 31 de outubro) manteranse as táboas salariais vixentes a data 31 de decembro de 2015.

Ano 2019 (desde o 1 de novembro): As táboas salariais vixentes a 31 de decembro de 2015 incrementaranse desde o 1 de novembro de 2019 nunha contía do 4% sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no Convenio.

Ano 2020: As táboas salariais vixentes desde o 1 de novembro de 2019 incrementaranse desde o 1 de novembro de 2020 nunha contía do 3% sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.

Ano 2021: A partir do 1 de xaneiro de 2021 as táboas salariais vixentes desde o 1 de novembro de 2020 incrementaranse nunha contía do 2,5% sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.

Ano 2022: A partir do 1 de xaneiro de 2022 as táboas salariais vixentes desde o 1 de xaneiro de 2021 incrementaranse nunha contía do 3% sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.

Artigo 14. Antigüidade

Os premios de antigüidade para traballadores e traballadoras con alta posterior ao 1 de xaneiro de 1984, de acordo co que establece o artigo 25 do Estatuto dos Traballadores, serán:

- Cumpridos os tres anos de permanencia, o 3% do salario base.
- Un aumento do 1 % por ano de permanencia, a partir do cuarto ano.
- Aos 23 anos ou máis de permanencia, o 23%.

Aos traballadores/as que antes do asinamento deste convenio estean percibindo calquera premio por antigüidade superior ao que lles corresponda pola táboa anterior, manteráselles.

Artigo 15. Horas de presenza

Dadas as especiais características que concorren neste sector, como consecuencia da permanente dispoñibilidade do persoal de movemento para atender estes servizos públicos, que implica a existencia das horas de presenza establecidas no artigo 24 deste Convenio, estas non poden ter a consideración de tempo de traballo efectivo e, polo tanto, non son computables, segundo establece expresamente o Real Decreto 1561/1995, de 21 de Setembro.

Ambas as partes acordan fixar como prezo de tales horas, o que resulte da aplicación da seguinte fórmula:

$$(\text{SALARIO BASE} + \text{COMPLEMENTO CONVENIO} + \text{ANTIGÜIDADE}) \times 14/1800$$

A partir do 1 de xaneiro de 2021 esta fórmula se modifica quedando do seguinte xeito:

$$(\text{SALARIO BASE} + \text{COMPLEMENTO CONVENIO} + \text{ANTIGÜIDADE}) \times 15/1800$$

Artigo 16. Hora extraordinaria

Terán tal consideración as horas de traballo efectivo que superen a xornada ordinaria, e abonaranse cunha recarga do 75 % sobre o prezo que resulte da seguinte fórmula.

$$(\text{SALARIO BASE} + \text{COMPLEMENTO CONVENIO} + \text{ANTIGÜIDADE}) \times 14/1800$$

A partir do 1 de xaneiro de 2021 esta fórmula se modifica quedando do seguinte xeito:

$$(\text{SALARIO BASE} + \text{COMPLEMENTO CONVENIO} + \text{ANTIGÜIDADE}) \times 15/1800$$

Artigo 17. Gratificacións extraordinarias

Todo o persoal afectado polo presente convenio colectivo terá dereito á percepción de dúas pagas extraordinarias ao ano polo importe, cada unha delas do salario base, máis plus convenio, máis antigüidade. As datas de percepción son as seguintes:

- Xullo: antes do 20 de xullo.
- Decembro: antes do 20 de decembro.

No ano 2021 e seguintes percibirase unha terceira paga extraordinaria co mesmo importe que as pagas de xullo e decembro.

A terceira paga extraordinaria percibirase antes do 20 de marzo de cada ano, e quedará a partir de dita data consolidada con carácter non absorbible nin compensable.

A paga extraordinaria do mes de marzo de 2021 aboarase íntegra na data sinalada no parágrafo anterior, e devengará desde o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2021, sen que a extinción do contrato de traballo do traballador/a durante ese período por calquera causa poda afectar ao importe xa percibido. As seguintes pagas de marzo devengaránse desde o 20 de marzo do ano anterior ata o 19 de marzo do ano en que se perciba a paga.

Artigo 17bis. Pago de regularización

As persoas traballadoras de alta a 30 de novembro de 2020 percibirán sumado ao recibo de salarios de dito mes un importe adicional de 500, 00 euros brutos. Dito pago, que

se realizará unha única vez será lineal para todas as categorías previstas neste convenio e terá carácter salarial e non consolidable.

Artigo 18. Dietas

Cando, por causa do servizo, o/a traballador/a non poida xantar, cear ou pasar a noite no seu domicilio, terá dereito á percepción das respectivas axudas de custos, que se fixan nas táboas.

Cando o/a traballador/a non poida durmir no seu domicilio por causas do servizo en ruta aboaránselle os gastos de pasar a noite, incrementado co gasto do almorzo. Non se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso as empresas poderán, nos servizos que se presten fóra do territorio da Comunidade Autónoma Galega, substituílos polo pagamento directo do gasto que se xustifícase.

En todo caso, as empresas poden substituír o aboamento de axuda de custos polo pagamento do gasto directamente.

O importe da dieta queda fixado a partir da sinatura do convenio en 13,00€ e manterase invariable durante a vixencia do Convenio Colectivo.

FRANXA HORARIA

- Xantar: cando o servizo se inicie antes das 13.00 horas e remate despois das 16.00 horas, terase dereito á percepción dieta para o xantar.
- Cea: cando o servizo se inicie antes das 21.00 horas e remate despois das 24.00 horas, terase dereito á percepción da dieta da cea.

Garantiráselles aos traballadores/as o tempo necesario para xantaren e cearen dentro da súa quenda e franxa horaria. No suposto de que o traballador/a estea a disposición ou en expectativa de servizo, este tempo será considerado de presenza; en caso de que o traballador/a sexa substituído para que poida comer, non se considerará tempo de presenza.

Artigo 19. Complemento de Convenio

As empresas aboarán mensualmente as seguintes cantidades: 4% do salario base segundo as táboas para todo o período de duración do convenio.

Artigo 20. Complemento de Transporte

As empresas aboarán mensualmente as seguintes cantidades: 8% do salario base segundo as táboas para todo o período de duración do convenio.

Excepto ás categorías de axudante e padioleiro/a que cobrarán por este concepto a mesma cantidade que o/a condutor/a.

Artigo 21. Retribución específica do traballo nocturno

O traballador/a que preste servizo entre as 22.00 horas e as 6.00 horas percibirá, por cada hora de traballo nese horario, un incremento sobre o importe do Salario Base máis o Complemento Convenio:

$$20\% \text{ DE: (SALARIO BASE + PLUS CONVENIO) } \times 14 / 1800$$

A partir do 1 de xaneiro de 2021 esta fórmula se modifica quedando do seguinte xeito:

$$20\% \text{ DE: (SALARIO BASE + PLUS CONVENIO) } \times 15 / 1800$$

Artigo 22. Retribución específica do traballo en domingos e festivos

Os/as traballadores/as que desenvolvan a súa xornada media ou total entre as 00.00 horas do domingo e as 24.00 deste, percibirán un suplemento según táboas.

Os/as traballadores/as que desenvolvan a súa xornada media ou total entre as 00.00 horas do festivo e as 24.00 deste, percibirán un suplemento según táboas.

Artigo 23. Festividades de Nadal e Semana Santa

Todo o persoal incluído neste convenio colectivo que traballe en xornada media e total os días: 1 de xaneiro, Xoves Santo, Venres Santo, 24, 25 e 31 de decembro, cobrarán a razón de, según táboas.

CAPÍTULO III XORNADA LABORAL E VACACIÓNS

Artigo 24. Xornada laboral ordinaria

a) Xornada laboral:

A xornada de traballo para o persoal de movemento será de 1.800 horas anuais. A súa distribución será de corenta horas semanais de traballo efectivo, que se computarán como 160 horas cuatrisesmanais de traballo efectivo máis 50 horas de presenza.

Tempo de traballo efectivo: É aquel en que o/ traballador/a se atopa á disposición do empresario e no exercicio da súa actividade, desenvolvendo as funcións propias da condución do vehículo ou medio de transporte ou outros traballos durante o tempo de circulación deles, ou traballos auxiliares que se desenvolvan en relación co vehículo ou co medio de transporte, os seus pasaxeiros ou a súa carga.

Tempo de presenza: É aquel en que o traballador se atopa a disposición do empresario sen prestar traballo efectivo, por razóns de espera, expectativas, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías, comidas en ruta ou outros similares.

A xornada máxima diaria non deberá superar as nove horas de traballo efectivo nin será inferior ás seis horas, para os efectos de pagamento de horas extraordinarias, exceptuándose os servizos de longo percorrido que non se poden interromper; de forma que nestes, o/a traballador/a descansará as horas superadas na xornada laboral inmediata. En todo caso, as horas extraordinarias poderán ser compensadas pola empresa con tempo de descanso equivalente, sempre que o/a traballador/a estea de acordo. O descanso mínimo entre xornada e xornada será de doce horas. As empresas están facultadas para organizar o traballo de acordo coas necesidades do servizo, podendo establecer as correspondentes quendas entre o persoal para asegurar a atención preventiva e real, desde as cero ás vinte e catro horas, durante trescentos sesenta e cinco días ao ano. Estas quendas serán rotativas ou fixas.

ESPECIALIDADE DA DENOMINADA XORNADA DE URXENCIAS

Dadas as características do sector, a distribución da xornada nos servizos de urxencia poderá ser diferente. Os cuadrantes correspondentes a este servizo deberán ser consensuados entre os/as representantes dos/as traballadores/as e a empresa, e aceptado polo/a traballador/a que desenvolva este posto. En todo caso respectarase a xornada máxima mensual, e anual reflectidas neste convenio colectivo, así como os descansos legalmente establecidos no mesmo.

b) Dispositivo de localización:

As empresas poderán ofertarlles aos traballadores/as que coiden oportuno, a posibilidade de permaneceren á disposición da empresa mediante un dispositivo de localización nas condicións que se detallan a seguir:

Só será aplicable aos traballadores/as que, por razóns do servizo, deban permanecer dispoñibles e localizados desde as cero ás vinte e catro horas, mediante o medio técnico de localización correspondente, que será facilitado pola empresa, para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan.

A aceptación desta oferta polo traballador/a en cadro de persoal deberá ser voluntaria, sen que a súa negativa lle poida carrexar cambio ningún nas súas condicións de traballo, nin mobilidade de ningún tipo.

Se o traballador/a que acepte o dispositivo de localización quere posteriormente renunciar a este sistema de traballo, deberá comunicalo á empresa por escrito cun mes de anticipación, volvendo ás súas anteriores condicións de traballo.

Non obstante o disposto no número 2, poderá realizarse contratación específica para a realización deste dispositivo de localización, entendéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan.

O límite máximo que un traballador/a poderá estar nesta situación será de cinco días seguidos, garantíndose dous días de descanso consecutivos nada máis finalizar o servizo, sen que poidan ser cambiados ou compensados.

O dispositivo de localización non poderá estar activado para os efectos do cómputo de traballo efectivo, en relación con cada traballador/a, máis de seis horas de media diaria, calculadas no período dos cinco días. Durante o dispositivo de localización e para os efectos de traballo efectivo, este contabilizarase desde o momento en que se chame ao traballador/a para prestar un servizo ata o momento en que o traballador/a regrese á súa base.

A prestación por parte dun traballador/a do dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos implica a finalización, por parte deste, da súa xornada laboral semanal.

Como compensación á dispoñibilidade desde as 00.00 ás 24.00 horas, o traballador/a que acepte este sistema de traballo, ademais do soldo correspondente (salario base, máis plus convenio, máis a antigüidade correspondente) aboaráselle, en concepto de dispositivo de localización: según táboas, que serán actualizadas no mesmo importe que o fixado no artigo 13. Este complemento salarial non consolidable retribúe a aceptación expresa por parte do traballador/a do dispositivo de localización.

A empresa facilitará un parte, co fin de que o traballador/a registre a actividade desenvolvida durante o dispositivo, en que expresamente figuren as activacións realizadas semanalmente, así como a data e tempos de activación e retorno á base, en cada un dos servizos. De cada un destes partes o traballador/a gardará unha copia debidamente selada pola empresa.

c) Descanso semanal.

As empresas poderán programar os descansos dos traballadores/as segundo as quendas antes citadas; facilitaranse nunha semana dous días de descanso consecutivos, e nos seguintes, dous días alternos ou consecutivos, ou viceversa, non necesariamente en domingo ou festivo. Procurarase que tales domingos ou festivos sexan rotativos para todo o persoal. Naquelas empresas en que, por uso ou costume, os dous días de descanso sexan sempre consecutivos, continuarán séndoo.

Estes descansos que corresponden por quenda e que se teñan que traballar por suplencia de enfermidade e ausencias xustificadas doutro/a traballador/a, retribuiranse co salario correspondente ao día incrementado nun 50 %, en caso de que non se dispoña dunha data inmediata para a concesión de descanso ao suplente.

Artigo 25. Vacacións

Os traballadores/as das empresas afectadas polo presente convenio terán dereito ao gozo dun período anual de trinta días naturais de vacacións retribuídas.

A partir do 1 de xaneiro de 2019 as vacacións percibiranse polas persoas traballadoras, incluíndo os seguintes conceptos: Salario base, antigüidade, plus convenio e a media das retribucións percibidas no ano anterior polos conceptos de plus de transporte, nocturnidade, retribución específica de domingos e festivos e horas de presenza que sexan habituais. Expresamente exclúense o aboado en concepto de dietas, horas extraordinarias e, en 2020, o pago de regularización.

Ata dita fecha, a retribución das vacacións será a establecida no anterior convenio colectivo (salario base, antigüidade e complemento de convenio).

Para os efectos do gozo do período de vacacións, a empresa negociará coa representación legal dos traballadores as correspondentes quendas, podendo partir as vacacións en dous períodos, co fin de que máis traballadores/as gocen a quincena estival.

Estas quendas faranse conforme ao calendario anual, segundo as prestacións do servizo, e rotativo consonte o criterio que lles conveña a ambas as partes (representación de traballadores e representación empresarial) comezando a rotación polos/as máis antigos/as.

Non se poderá sobrepor o inicio das vacacións cos días de descanso semanal. Para o persoal que goce a quincena de vacacións, se así se dispuxese, fóra do período estival, incrementarase nun día de vacacións, agás que por pedimento propio do traballador/a goce dun mes completo e ininterrompido en calquera época do ano.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou a lactancia natural o co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48, terase dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á da disfrute do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, ao finalizar o período de suspensión aínda que rematara o ano natural ao que corresponda.

Non suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao/a traba-

llador/a disfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, o/a traballador/a poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade e sempre que non tiveran transcorrido máis de 18 meses a partir do remate do ano no que se orixinaran.

Para o desfrute das vacacións o/a traballador/a terá coñecemento da súa data cunha antelación mínima de dous meses.

Artigo 26. Asignación de servizos

Por obvias razóns de seguridade, os/as condutores/as que cumpriran servizos diúrnos quedarán excluídos de realizaren servizos nocturnos, e á inversa, os/as condutores/as que efectuaran servizos nocturnos, non poderán levar a cabo servizos diúrnos.

En todo caso respectaranse o descanso previsto no presente convenio.

Artigo 27. Cadro de horarios e calendario laboral

Os cadros de horarios fixos de organización dos servizos poranse en coñecemento do persoal con 1 mes de anticipación á súa vixencia nos de carácter anual, con cinco días nos mensuais, tres días nos quincenais, dous días nos semanais e, nos diarios, dúas horas antes do remate da xornada anterior.

O calendario laboral a que se refire o punto cuarto do artigo 34 do Estatuto dos traballadores comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos, descansos semanais, vacacións e todos os días inhábiles do ano. Eses calendarios serán negociados cos representantes dos traballadores/as de cada empresa.

Estes calendarios serán expostos no taboleiro de anuncios e en sitios visibles de fácil acceso ao centro de traballo.

A empresa garante o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto que realiza cada traballador/a, determinando horas de traballo efectivo, horas de presenza e horas extraordinarias, identificando as prestadas en horario nocturno e domingos e festivos.

A empresa entregalle, como máximo na primeira quincena, á persoa traballadora e aos/as seus representantes legais copia do rexistro mensual ao que se fai referencia no parágrafo anterior, con relación detallada das horas realizadas no mes anterior, asinando o/a traballador/a o recibí sen que elo signifique a súa conformidade.

A empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos, permanecendo á disposición das persoas traballadoras e da súa representación legal.

Artículo 28. Mobilidade funcional

Ademais dos supostos contemplados na Lei, autorízase expresamente á mobilidade funcional para aqueles traballadores/as que, por padecer algún tipo de enfermidade que lle inhabilite para o desenvolvemento de seu posto de traballo, sen que poida obter, por calquera motivo, a incapacidade, poida ser integrados a calquera outro posto de traballo dos existentes na empresa. Para ditos casos será preciso o informe médico que declare se é apto ou non para realizar os traballos específicos da súa categoría. Dito informe será comunicado a os representantes legais, sempre que non haxa oposición do/a traballador/a, debendo incorporarse ao seu novo posto no prazo improrrogable de tres días. O cambio de posto non levará consigo cambio de categoría profesional, conservando seu salario base e complementos salariais durante os seis meses seguintes á súa incorporación, unha vez o cal, se persistise no posto de traballo, pasaría a percibir as retribucións correspondentes a esta categoría.

CAPÍTULO IV DO PERSOAL

Artigo 29. Grupos profesionais

A clasificación profesional do persoal consignada no presente Convenio Colectivo Xeral é simplemente enunciativa e non implica que se haxan de ter previstos todos os grupos profesionais e dentro deles as divisións orgánicas e funcionais, nin que se haxan de ter previstas estas se as necesidades e o volume das empresas non o requiren, sempre que as funcións que se recollen para cada unha non se desenvolvan na empresa.

GRUPOS PROFESIONAIS

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo Xeral estrutúrase baseándose nos seguintes grupos profesionais, en atención ás funcións primordiais que realizan:

- Persoal Superior e Técnico.
- Persoal Administrativo e Informático.
- Persoal de Explotación.

DEFINICIÓN DOS GRUPOS PROFESIONAIS E DESCRICIÓN DAS SÚAS FUNCIÓNS. PERSOAL SUPERIOR E TÉCNICO

O grupo profesional do persoal Superior e Técnico comprende a quen estean en posesión dun título superior e/ou de grao medio, con diplomaturas de centros docen-

tes de ensino laboral ou profesional homologados, ou os que carecendo de titulación acreditan preparación derivada da práctica continuada, foron contratados para exercer funcións e responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., no ámbito da empresa. Constitúeno as seguintes categorías profesionais:

DIRECTOR/A DE AREA: É o que nos servizos centrais da empresa está á fronte dun dos departamentos ou áreas específicas en que se pode estruturar esta, dependendo directamente da Dirección da Empresa.

MEDICO: É o que desempeña funcións ou traballos correspondentes á súa titulación académica e profesional.

TÉCNICO SUPERIOR: É aquel persoal que, estando en posesión dun título expedido por unha Escola Técnica Superior ou Facultade Universitaria, exerce dentro da empresa con responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión, con independencia de que teña ou non persoal subordinado e realice ou non, de forma habitual, funcións directivas.

TÉCNICO MEDIO: É aquel persoal que, estando en posesión dun título expedido polas escolas técnicas de grao medio, exerce dentro da empresa, con responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión, independente de que teña ou non persoal ao seu cargo e exerceite ou non funcións directivas.

DIPLOMADO: É aquel persoal que, posuíndo un diploma expedido por centros docentes oficialmente recoñecidos ou homologados, que non requiran as condicións esixibles, ben polas Escolas Técnicas, ben polas Facultades Universitarias, leva a cabo, dentro das empresas, funcións técnicas e específicas para as que foi contratado/a en virtude do seu diploma, concorra ou non persoal baixo a súa dependencia.

AXUDANTE TÉCNICO SANITARIO: Compréndese nesta categoría a quen, co correspondente título oficial, realiza os traballos propios da súa profesión.

DEFINICIÓN DO GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO E DAS SÚAS CATEGORÍAS PROFESIONAIS

O subgrupo profesional do persoal administrativo comprende os que, baixo as directrices da Dirección da empresa e utilizando os medios operativos e informáticos que esta lle asigne, executan de forma habitual as funcións propias da Administración da empresa, no ámbito desta. Compóñeno as seguintes categorías profesionais:

XEFE/A DE EQUIPO: É o responsable inmediato do persoal que teña ao seu cargo.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: Pertencen a esta categoría aqueles/as que coa titulación correspondente, ou con cinco anos de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente os traballos administrativos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: É o/a empregado/a que, coa titulación correspondente, realiza os traballos administrativos acordes coa súa categoría.

ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A: É aquel persoal de dezaseis anos e que, sen formación profesional, dentro dos prazos e nos termos legais establecidos, compatibilizando traballo e estudo ou formación específica, adquire os necesarios coñecementos para o desempeño dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional administrativo.

TELEFONISTA: Comprende esta categoría ao persoal que, nas distintas dependencias da empresa, teña asignada a misión de establecer as comunicacións telefónicas co interior ou co exterior, tomando e transmitindo os recados e avisos que recibise, así mesmo, atenderá e clasificará, segundo as áreas e tipos de servizos as chamadas que se reciban. Poderá igualmente ter asignadas funcións complementarias de recepción, compatibles coa súa tarefa profesional.

ORDENANZA: É aquel persoal a misión do cal consiste en efectuar os encargos de todo tipo que se lles encomenden, como distribuír correspondencia, realizar tarefas de mensaxería, etc., ben por parte da Dirección da empresa, ben polos xefes administrativos e encargados operativos, e en colaborar en funcións auxiliares, administrativas principalmente, como arquivo de documentos, na medida en que se lle adxudiquen.

O subgrupo profesional de persoal de informática comprende aos que executan de forma habitual as funcións propias de sistemas e organización sendo as seguintes:

ANALISTA DE PROCESO DE DATOS: É aquel persoal que verifica análises orgánicas de operacións complexas para obter a solución mecanizada destas, en canto se refire a: cadeas de operacións a seguir, documentos a obter, deseño destes, ficheiros a tratar e definición do seu tratamento e elaboración completa ata a súa finalización, dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

PROGRAMADOR/A: É aquel persoal que estuda os procesos complexos predefinidos, confecciona organigramas detallados do tratamento, redacta programas na linguaxe de programación que se lle indica e confecciona probas de ensaio, pon a punto os programas, completa expedientes técnicos destes e documenta o manual de consola.

OPERADOR/A: É quen manipula e controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de traballar en multiprogramación, principalmente equipos e programas de natureza complexa. Debe saber detectar e resolver problemas operativos definíndoos como erros de operación ou de máquina.

DEFINICIÓN DO GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL DE EXPLOTACIÓN E DAS SÚAS CATEGORÍAS PROFESIONAIS

O grupo profesional de persoal de Explotación componse por quen, baixo a concreta dirección do persoal superior e técnico, executa os distintos traballos e tarefas propios

da explotación e correcto funcionamento dos establecementos ou centros de traballo das empresas, que lle son encomendados en consonancia co seu oficio ou coñecementos específicos. Está formado polas seguintes categorías profesionais:

XEFE/A DE EQUIPO: É o responsable inmediato do persoal operativo que teña ao seu cargo.

XEFE/A DE TRÁFICO: É o que ten ao seu cargo planificar e supervisar os movementos dos vehículos da empresa.

TÉCNICO/A EN TRANSPORTE SANITARIO AVANZADO: É o empregado/a que é contratado para conducir vehículos ou non, que ten permiso de conducir e está en posesión do título homologado de Técnico avanzado no Transporte sanitario, podendo realizar tarefas de condutor/a, axudante de condutor/a-padioleiro/a e as propias que lle permite o título homologado correspondente.

TÉCNICO/A EN TRANSPORTE SANITARIO (TTS) CONDUTOR: É o empregado/a que é contratado para conducir os vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión do correspondente permiso de conducir. Realizará as tarefas auxiliares e complementarias relacionadas co vehículo e o/a enfermo/a e/ou accidentado/a, necesarios para a correcta prestación do servizo. A empresa estará obrigada a facilitar e asumir o custo da formación necesaria para acceder á titulación e/ou certificación, que en cada caso esixan as entidades beneficiarias do servizo.

TÉCNICO/A EN TRANSPORTE SANITARIO (TTS) AXUDANTE CONDUTOR/A-PADIOLEIRO/A: Terá as tarefas propias de padioleiro/a e coñecementos sanitarios para a atención e seguimento do paciente, realizando as tarefas auxiliares e complementarias relacionadas co vehículo e o enfermo/a e/ou accidentado necesarias para a correcta prestación do servizo. Terán permiso de conducir suficiente poderán e deberán ser formados/as para condutor de ambulancias. Esta formación de conducción non poderá superar o 50 por 100 do seu tempo mentres ostentan a retribución como axudantes. A empresa estará obrigada a facilitar e asumir o custo da formación necesaria para acceder á titulación e/ou certificación que en cada caso esixan as entidades beneficiarias do servizo. Esta formación adecuarase á lexislación vixente sobre prácticas e formación.

TÉCNICO EN TRANSPORTE SANITARIO (TTS) PADIOLEIRO: Terá as tarefas propias de padioleiro e coñecementos sanitarios para a atención e seguimento do paciente, realizando as tarefas auxiliares e complementarias relacionadas co vehículo e o enfermo e/ou accidentado necesarias para a correcta prestación do servizo.

XEFE DE TALLER: Esta categoría inclúe os que, coa capacidade técnica precisa, teñen ao seu cargo a dirección dun taller, ordenando e vixiando os traballos que se realicen na súa dependencia.

MECÁNICO/A: Clasifícanse nesta categoría os/a que con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada, ou

coa longa práctica deste, realizan os traballos de reparación de vehículos, baixo as ordes e a supervisión do/a Xefe/a de taller, no seu caso.

AXUDANTE DE MECÁNICO/A: Inclúese nesta categoría quen, con coñecementos xeais sobre o oficio, pode colaborar co mecánico nos traballos que este realice.

CHAPISTA: Clasifícanse nesta categoría os que, con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada, ou con longa práctica deste, realizan os traballos de reparación de vehículos, baixo as ordes e a supervisión do Xefe de taller, no seu caso.

PINTOR/A: Clasifícanse nesta categoría os/as que, con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada, ou con longa práctica deste, realizan os traballos de reparación de vehículos, baixo as ordes e a supervisión do/a Xefe/a de taller, no seu caso.

PERSOAL DE LIMPEZA: É aquel persoal encargado da limpeza xeral do centro de traballo ou establecemento, así como do mantemento da hixiene e salubridade das instalacións e servizos de uso público nas mesmas.

TRABALLADOR EN FORMACIÓN: É aquel persoal de dezaseis anos ou máis que, sen formación específica, dentro dos prazos e nos termos legais establecidos, compatibilizando traballo e estudo ou formación específica, adquire os necesarios coñecementos e título homologado para o desempeño dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional do persoal de explotación.

De superar o período de formación e continuar na empresa, este persoal ostentará a categoría profesional que corresponda pola formación requirida.

CAPÍTULO V DEREITOS VARIOS

Artigo 30. Permisos e licencias

O traballador ou traballadora, logo de avísalo, e posterior xustificación, pode ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos seguintes motivos e polo tempo seguinte:

1. 17 días por: Matrimonio do traballador/a ou parella de feito inscrita no rexistro civil.
2. 2 días por: Matrimonio ou parella de feito inscrita no rexistro público, de país, irmáns e fillos. No suposto de que se celebre fóra do domicilio do traballador/a, incrementarase 1 día por cada 300 quilómetros de ida e volta, excepto para o arquipélago canario, balear e estranxeiro que se computará por desprazamento e non por quilómetros, que será un día para a ida e outro para a volta.

3. 4 días por nacemento ou adopción dun/a fillo/a, accidente ou enfermidade grave, así como hospitalización ou defunción de parentes ata o primeiro grado de consanguinidade, afinidade ou adopción. No caso de intervención quirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, o número de días de licencia será de 3.

2 días por nacemento ou adopción dun/a fillo/a, accidente ou enfermidade grave, así como hospitalización, intervención quirúrxica sin hospitalización que requira repouso domiciliario ou defunción de parentes ata o 2º grado de consanguinidade, afinidade ou adopción, se non é necesario desprazamento.

Se calquera destes supostos tivese lugar fose do domicilio do/da traballador/a, incrementarase 1 día por cada 300 quilómetros de ida e volta, excepto para o arquipélago canario, balear e estranxeiro, que se computará por desprazamento e non por quilómetros, que será 1 día para a ida e outro para a volta.

Este permiso poderá utilizarse en días non continuos mentres dure o ingreso no centro hospitalario ou con posterioridade ao mesmo e nun período máximo de quince días desde o alta hospitalaria se non se consumiron durante o período de ingreso.

4. 1 día por: Cambio de domicilio habitual.
5. 1 día por: Renovación do permiso de conducir para todo traballador/a que conduza a ambulancia con independencia da súa categoría laboral.
6. 3 xornadas laborais por Asuntos Propios; estes días deberán avisarse previamente pero en ningún caso xustificarse.
7. O tempo necesario para concorrer aos cursos de formación que a empresa estableza.
8. Cumprimento de deberes públicos, polo tempo indispensable, previa xustificación. O tempo dedicado, en tempo de descanso, á asistencia a procesos xudiciais relacionados con cuestións de traballo nos que o/a traballador/a sexa citado/a xudicialmente, será computado como xornada laboral, incluído o tempo de traslado e regreso ao seu domicilio habitual.
9. 1 xornada non remunerada para acompañar a familiares ata segundo grado de consanguinidade, adopción ou afinidade, a consultas ou tratamentos médicos.
10. No caso de acompañamento a consultas ou tratamentos médicos de fillos/as ou tutelados/as menores de 14 anos, será polo tempo necesario e remunerado.

Todo o anterior terá validez nas parellas de feito fidedignas e inscritas no rexistro público correspondente, así como, para os fillos adoptados.

Os permisos establecidos nos apartados 3) e 9) poderán ser desfrutados cando sexan empregados en persoas suxeitas á tutela do traballador/a por resolución xudicial e non teñan a condición de parentes nos termos fixados en ambos apartados.

Estes permisos non serán recuperables, salvo o previsto como xornada non remunerada para acompañamento a familiares a consultas ou tratamentos médicos previo acordo coa persoa traballadora.

Artigo 31. Excedencias

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.
2. O/a traballador/a con cando menos una antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos.
3. Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os/as traballadores/as para atender ao coidado de un familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente o enfermidade no se poida valer por se mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos/as traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, se viñese gozando.

O período no que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Así mesmo poderán solicitar seu paso a situación de excedencia na empresa os/as traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior

mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. O/a traballador/a excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.
6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se preveñan.

Artigo 32. Seguro de responsabilidade e cobertura xurídica

As empresas teñen a obriga de contratar unha póliza de seguros que cubra a responsabilidade civil no marco do traballo realizado polos traballadores/as, pola contía que marque a administración.

As empresas teñen a obriga de asumir ou asegurar os custes xurídicos e taxas xudiciais derivadas da defensa nun proceso xudicial iniciado por causas do servizo que presta como traballador/a da empresa.

Artigo 33. Seguro colectivo de enfermidade ou accidente

- a) As empresas subscribirán cunha entidade aseguradora recoñecida, unha póliza colectiva que garanta como mínimo a contía de:

Grande invalidez, Invalidez total/absoluta ou Morte: según táboas

Percíbea, por unha soa vez, o traballador/a e/ou viúvo/a, descendentes ou ascendentes e, de ser o caso, os/as herdeiros/as legais.

As primas que se xeren en función da citada póliza serán a cargo da empresa, sendo responsable a entidade aseguradora e, subsidiariamente, a empresa do pagamento, do capital asegurado ao/a traballador/a ou aos/añ seus/suas beneficiarios/as en caso de sinistro que supoña o dereito á súa percepción.

Se a empresa fose nova adxudicataria, o prazo para subscribilo será inmediato á alta dos/as traballadores/as

- b) No caso de que un traballador/a faleza ou quede imposibilitado/a de regresar estando fora da súa residencia habitual por encontrarse desprazado da mesma por orde da empresa, esta aboará os gastos de traslado do traballador/a ata o seu lugar de residencia, e os de traslado e estancia dos familiares se fose necesario e cun máximo de tres días para o seu acompañamento ata dita residencia.

Artigo 34. Incapacidade temporal

Cando unha destas situacións afecten ao traballador/a, a empresa complementará ata o 100% do salario base, máis plus convenio, máis a antigüidade correspondente nas

seguintes condicións:

- a) En accidentes de traballo, dende o primeiro día, tomando como base as tres últimas mensualidades cotizadas
- b) Cando a enfermidade requira intervención cirúrxica ou ingreso nun centro hospitalario, a partir do primeiro día.
- c) No caso de enfermidade común, a partir do terceiro día.
- d) Nos casos de incapacidade temporal por embarazo de risco, a traballadora percibirá o 100 % das cantidades salientadas desde o primeiro día.
- e) En todos os casos de IT dos/as traballadores/as, non se efectuará desconto ningún ao aboamento das pagas extraordinarias.

En todo caso ante a situación de IT, garantiráselle ao/a traballador/a o pago delegado da contía legalmente establecida.

Artigo 35. Cambio de quenda

A empresa permitirá o cambio de quenda entre os traballadores/as, sen discriminación ningunha, e comunicándoo, como mínimo, con vintecatro horas de antelación.

Artigo 36. Xubilación

O persoal que, levando dez anos ao servizo da empresa, se xubile entre os 62 e 66 anos de idade, percibirá da empresa unha gratificación, por unha soa vez, de acordo coas táboas. O importe actualizarase nos termos previstos para o salario base no artigo 13 deste convenio

Artigo 37. Xubilación anticipada a tempo parcial e xubilación obrigatoria

Co propósito de fomentar a colocación de traballadores/as en paro, establécense as seguintes medidas de estímulo á contratación mediante o rexueneamento dos equipos:

1. Establécese a xubilación obrigatoria cando se cumpra a idade legal de xubilación nos termos establecidos na lexislación sobre seguridade social, sempre que o traballador cumpra cos requisitos para causar dereito ao 100% da pensión. Este alongamento da vida laboral só se poderá dar como máximo durante dous anos. Para esixir a xubilación obrigatoria, a empresa deberá contratar algún traballador/a en equipo.
2. Cando se cumpran os requisitos legais, as empresas atenderán e aceptarán a petición de todos aqueles traballadores/as que manifesten por escrito a súa vontade de acceder á xubilación anticipada. No caso de que a xubilación solicitada sexa a

parcial, as empresas estarán obrigadas a súa concesión na porcentaxe máxima establecida legalmente e será necesario que entre empresa e traballador/a se chegue a un acordo escrito polo que respecta á forma na que traballará a porcentaxe de xornada que se mantén de alta na empresa e sempre dentro da lexislación vixente en cada momento.

As empresas que acorden cun traballador/a a súa xubilación parcial deberán concertar o pertinente contrato de relevo, de conformidade co previsto no artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, na redacción actualmente vixente. O traballador/a terá dereito a que a porcentaxe de redución de xornada sexa o máximo que en cada momento permita a normativa reguladora.

CAPÍTULO VI DEREITOS SINDICAIS

Artigo 38. Acumulación de horas sindicais

Nas empresas do sector afectadas por este convenio, poderanse acumular as horas sindicais nun representante dos traballadores, dentro dunha mesma organización sindical tanto total como parcialmente.

Artigo 39. Privación do permiso de conducir

Para os casos de privación do permiso de conducir por tempo non superior a 12 meses, a empresa verase obrigada a facilitarlle ao condutor unha ocupación en calquera traballo, mesmo de categoría inferior, aboando a retribución correspondente ao dito posto, máis a antigüidade, e sempre que non concorran os seguintes supostos:

- a) Que a privación do permiso de conducir derive de feitos acaecidos no exercicio da actividade de conducir alleos á empresa.
- b) Que a privación do permiso de conducir sexa como consecuencia da comisión de delitos dolosos.
- c) Que a privación do permiso de conducir non se producise tamén nos 24 meses anteriores.
- d) Que a privación do permiso de conducir sexa consecuencia de inxerir bebidas alcohólicas ou tomar algún tipo de estupefacientes.

A empresa queda obrigada a conceder excedencia con reserva do posto de traballo na mesma, aos traballadores/as que desempeñen funcións de conducción de vehículos da empresa, conxelándose a antigüidade correspondente durante este período, cando por calquera circunstancia quede privado do permiso de conducción, ata o día que lle

sexa devolta a súa licencia, previa solicitude do traballador/a afectado, unha vez lle sexa comunicada a retirada do permiso de conducir polo organismo correspondente, sempre que isto non suceda tres veces no mesmo ano.

Artigo 40. Multas e sancións

As multas que se impoñan pola comisión dunha suposta infracción en acto de servizo serán recorridas obrigatoriamente pola empresa.

Cando a multa ou sanción sexa debida a un accidente ou supoña unha retirada do permiso de conducir, considerarase un incidente, e o comité de prevención, servizo de prevención fará un estudo e manterá informados en todo momento aos/as delegados/as de prevención que colaboraran nese estudo.

A empresa estará na obriga de entregarlle ao/a traballador/a e aos seus representantes dentro da empresa unha copia dos recursos interpostos.

Artigo 41. Uniformidade

As empresas facilitaranlle ao persoal o uniforme, o vestiario preciso e idóneo para o desempeño da súa función, segundo o deseño da empresa, e, en consonancia coas épocas de inverno e verán, consultarase a súa idoneidade co comité de prevención, delegados/as de prevención ou representantes dos/as traballadores/as. Todo o persoal afectado por este convenio disporá da uniformidade necesaria que marque a administración, composto de dous uniformes e o calzado correspondente, no lugar de traballo. Todo o uniforme e o calzado terá que estar homologado e cumprir a normativa referente a riscos laborais.

Así mesmo, o empresario proverá das seguintes medidas preventivas a todo o persoal:

- Todos os traballadores/as terán asignado un centro de traballo no que disporán de armarios, duchas e servizos adecuados.
- Cada traballador/a disporá de armarios separados para roupa de traballo e roupa de rúa, para evitar que se mesturen.
- Terá a obriga do repostado de roupa na empresa para mudala en calquera momento da xornada de traballo.
- Os traballadores/as disporán de 10 minutos antes das comidas, e outros 10 antes de abandonar o posto de traballo para o seu aseo persoal e para mudar de roupa.
- A empresa farase cargo do lavado, desinfección e alisado da roupa de traballo. Esta observará as mesmas precaucións sanitarias que nos centros hospitalarios.

A selección de luvas, demais equipos de protección individual e prendas de traballo deberá realizarse de acordo coas normas UNE fronte á penetración de axentes biolóxicos.

Artigo 42. Contratación, promocións e ascensos

I. INGRESOS

1. O ingreso dos traballadores/as axustarase ás modalidades de contratación legais vixentes en cada momento. A dirección informará aos representantes dos traballadores/as de conformidade co establecido no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores.
2. Terán dereito preferente para o ingreso, cando nalgún momento poida existir posto ou postos, nalgunhas das diferentes categorías profesionais ás que fai referencia este convenio, en idoneidade de condicións e con preferencia sobre outras persoas alleas á empresa, aqueles traballadores que desempeñen funcións na empresa con contratos de duración determinada, a tempo parcial ou subcontrata.
3. Contratos en prácticas. A partir da sinatura deste convenio, as porcentaxes fixadas pola lexislación laboral vixente para os contratos en prácticas veranse mellorados ata alcanzar o 85 % do salario desde o inicio e durante toda a vixencia do contrato do/a traballador/a.

II. ASCENSOS

1. Durante o tempo que o traballador/a preste seus servizos nunha categoría superior, percibirá o salario da categoría de destino, aínda que non o consolide, entendéndose que se o/a empregado/a non consolida dito posto de destino, retornará ao seu posto de orixe nas mesmas condicións laborais que tiña antes de efectuarse o ascenso.
2. A estes efectos, o período de consolidación do novo posto de destino será de noventa días consecutivos ou cento vinte alternos nun ano.

III. POSTOS DE NOVA CREACIÓN, PROMOCIÓN E VACANTES

1. Para os casos de Promocións Internas e os Postos de Nova Creación, as empresas establecerán un proceso selectivo en base a un sistema de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: titulación adecuada, coñecemento do posto de traballo, historial e mérito profesional, ou ter desempeñado funcións nun grupo profesional superior.
2. Cando se produza unha vacante definitiva que vaia a ser cuberta, corresponderá ás empresas decidir sobre a solicitude de ocupala, tendo preferencia, en igualdade de condicións, o/a traballador/a con máis antigüidade no servizo e máis antigüidade na empresa. En ningún caso se producirá discriminación ningunha.

3. A estes efectos, as empresas deberán informar aos representantes dos/as traballadores/as da existencia de vacantes e expoñelo no taboleiro de anuncios da empresa.

En todo o que regule este artigo terá a última decisión obxectiva a empresa.

IV. COMPROMISO DE ESTABILIDADE NO EMPREGO NO SECTOR

1. Incremento anual de contratación indefinida.

No mes de xaneiro de cada ano, a partir do ano 2020, as empresas deberán proceder a concertar, consonte ó procedemento previsto no parágrafo seguinte, un 30% de contratos indefinidos, sobre a media de contratos temporais e en prácticas concertados nos 12 meses previos en cada empresa e lote, calculándose á dita media e o número de contratos a crear de acordo co procedemento previsto para a determinación do número de electores nas eleccións sindicais.

As persoas a contratar/transformar en indefinidas decidiranse de acordo coa representación unitaria. Terán preferencia a estes efectos as persoas que foran contratadas temporalmente ou en prácticas durante ano anterior.

De non existir representación legal, á dita decisión corresponderá á Comisión Paritaria do Convenio.

Esta obriga é independente da transformación en indefinidos de outros contratos, que puidera proceder en cumprimento das normas legais, requirimentos da Inspección de Traballo ou sentencias xudiciais.

2. Porcentaxe de contratos indefinidos.

Á finalización deste Convenio, cada unha das empresas comprométense a que a porcentaxe de contratos indefinidos por lote e empresa sexa dun 90% como mínimo.

CAPÍTULO VII FALTAS E SANCIÓN S

Artigo 43. Réxime disciplinario

CLASE DE FALTAS

As faltas cometidas polos/as traballadores/as ao servizo das empresas do sector clasificaranse atendendo a súa importancia e, no seu caso, a súa reincidencia, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón nos artigos seguintes.

FALTAS LEVES

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Ata tres faltas de puntualidade nun mes, sen motivo xustificado.
2. A non comunicación, con corenta e oito horas como mínimo de antelación, de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que se acredite debidamente a imposibilidade de facelo.
3. O abandono do centro ou posto de traballo, aínda por breve tempo, sempre que dito abandono non fora prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou sempre que non supoña á empresa reclamacións ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, ou causa de danos ou accidentes a seus/suas compañeiros/as de traballo, en que poderá ser considerada como falta grave ou moi grave. En ningún caso considerase falta si hai causa ou motivo xustificado.
4. A negligencia ou descoido no cumprimento do traballo.
5. A falta de atención e dilixencia debidas probadas, no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que non cause prexuízo grave á empresa ou a seus/suas compañeiros/as de traballo, aos/as enfermos/as transportados, seus acompañantes ou outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, o incorrecto cumprimento dos datos e documentos dos servizos que o/a traballador/a teña obrigación de cumprimentar, sempre que non estea tipificada como grave ou moi grave.
6. Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia negativa para a empresa no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.
7. A falta de hixiene ou limpeza persoal probada, sempre que non derive risco para a integridade física ou a saúde dos/as traballadores/as, nin supoña á empresa reclamacións ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados.
8. O uso incorrecto do uniforme, das prendas ou equipamentos recibidos da empresa ou de calquera outro, sempre que a empresa obrigue ao traballador/a a utilízalas no desenvolvemento das súas tarefas, sempre que non supoña á empresa reclamacións ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados.
9. A falta de respecto probada, de escasa consideración, tanto aos seus/suas compañeiros/as como a terceiras persoas e en especial aos enfermos transportados ou aos seus familiares ou acompañantes, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo.
10. As que supoña incumprimento da normativa en materia de prevención de riscos e saúde laboral, sempre que non teñan transcendencia grave para a integridade

física ou a saúde propia ou de outras persoas ou traballadores, ou produza danos graves á empresa.

11. Calquera outros incumprimentos culpables da normativa laboral ou das obrigacións lícitas asumidas en contrato de traballo ou contidas neste Convenio, así como aqueles outros incumprimentos que supoñan sanción ou penalización para a empresa en virtude das obrigas de prestación de servizos contractuais con terceiros.
12. Calquera outro tipo de infraccións que afecten a obrigas de carácter formal ou documental esixidas pola normativa de prevención de riscos laborais e que non estean tipificadas como faltas graves ou moi graves.

FALTAS GRAVES

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade nun mes, ou ata tres cando o retraso sexa superior a quince minutos en cada unha delas e sen causa xustificada.
2. Faltar un ou dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.
3. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que cause prexuízo dunha certa consideración á empresa ou aos seus/suas compañeiros/as de traballo, aos/as enfermos/as transportados, seus acompañantes ou outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a falta de cumprimento dos datos e documentos dos servizos que o/a traballador/a teña obriga de cumprimentar, e a non ser que poida ser considerada como moi grave, sempre que supoña á empresa reclamacións económicas ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, por valor económico que non supere os 3.000,00 Euros.
4. O incumprimento probado das normas, ordes ou instrucións dos superiores, en relación coas obrigas concretas do posto de traballo, e as negligencias das que se deriven ou se poidan derivar prexuízos graves ou incumprimento ou a negativa a realizar un servizo sen causa que o xustifique.
5. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo que fora comunicada fidedignamente, sempre que a orde non implique condición vexatoria ou atentado contra a liberdade sexual para o traballador, ou comporte risco para a vida ou a saúde, tanto del mesmo como doutros/as compañeiros/as.
6. As faltas de respecto ou desconsideración tanto aos/as seus/suas compañeiros/as como aos/as enfermos/as transportados/as ou aos seus familiares ou acompañantes, sempre que iso se produza con motivo u ocasión do traballo, en especial cando como consecuencia de iso comporte sanción ou penalización para a empresa.
7. Calquera falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador, aos seus compañeiros ou sobre os servizos realizados.

8. A falta de hixiene ou limpeza persoal cando comporte reclamación ou queixas de enfermos/as ou dos seus familiares ou acompañantes, ou comporte á empresa sancións ou penalizacións de terceiros contratantes dos servizos.
9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para usos propios distintos aos previstos instalacións ou bens da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, agás que contén coa oportuna autorización.
10. A diminución voluntaria e ocasional do rendemento no traballo, que se poida probar fidedignamente.
11. A simulación de enfermidade ou accidente, laboral ou non.
12. O encubrimento por acción, que non por omisión, de faltas doutros traballadores/as.
13. Proporcionar datos ou documentos reservados da empresa salvo os propios para o desenvolvemento da actividade sindical a través das canles legais establecidas, a persoas alleas ou non autorizadas para recibilos.
14. Proporcionar a persoas non autorizadas a recibilos, datos relativos aos/as enfermos/as que tiveran vinculación coa empresa por motivos da súa actividade.
15. Non advertir coa dilixencia debida, aos seus superiores ou ao empresario de calquera anomalía, avaría, accidente ou feitos inusuais que observe nas instalacións, maquinaria ou do persoal, debendo deixar constancia ao final da xornada a través do parte de traballo diario que deberá facilitar a empresa.
16. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas, a excepción das labores específicas sindicais, debidamente comunicadas.
17. A negligencia grave na conservación ou a limpeza de materiais e máquinas que o/a traballador/a teña ao seu cargo, dentro das competencias propias da súa categoría profesional.
18. O mal uso verificado dos locais, vehículos e seu equipamento, material e máquinas que o/a traballador/a teña ao seu cargo.
19. A embriaguez probada durante o traballo, así como o atoparse afectado/a, tamén ocasional e probadamente durante o traballo, por substancias calificadas como drogas ou estupefacientes.
20. Fumar nos lugares prohibidos pola normativa legal.
21. A comisión por parte dos/as condutores/as de infraccións sancionadas administrativamente das normas de circulación, imputables a eles/elas, cando o incumprimento das disposicións sinaladas nas mesmas, poñan en perigo a seguridade das persoas que vaian a bordo dos vehículos.

22. Non utilizar correctamente os medios e equipos de protección facilitados ao/a traballador/a polo empresario, de acordo coas instrucións recibidas deste, sempre que isto sexa probado polo empresario.
23. A falta de cumprimento das normas en materia de prevención de riscos e saúde laboral ou o incumprimento das instrucións empresariais nas mesmas materias, cando supoña risco grave para o/a traballador/a, seus/suas compañeiros/as ou terceiros/as, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa.
24. Non usar adecuadamente, de acordo coa súa natureza e os riscos previsibles, as máquinas, aparatos, ferramentas, substancias perigosas, equipos de transporte, cos que desenvolva a súa actividade.
25. Negarse a someterse aos recoñecementos médicos correspondentes, na súa xornada laboral.
26. Poñer fóra de funcionamento ou utilizar incorrectamente os dispositivos de seguridade existentes ou que se instalen nos medios relacionados coa súa actividade ou aos postos de traballo nos que esta teña lugar.
27. A falta inmediata de información ao seu superior xerárquico directo, sobre calquera situación que, ao seu parecer, comporte, por motivos razoables, un risco para a seguridade e a saúde propia, doutras persoas ou traballadores/as, ou poida causar un dano grave á empresa.
28. A reincidencia en calquera falta leve dentro do mesmo trimestre, cando tivese amoestación escrita.

FALTAS MOI GRAVES

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de doce faltas de puntualidade non xustificadas cometidas no período de tres meses ou de vintecatro en seis meses.
2. Faltar ao traballo máis de dous días consecutivos ou catro alternos ao mes sen causa ou motivo que o xustifique.
3. O exercicio doutras actividades profesionais, públicas ou privadas durante a xornada de traballo.
4. O fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados, e o furto ou roubo realizado dentro das dependencias da empresa, aos vehículos ou noutros elementos ou lugares nos que deba actuar en función da súa actividade.
5. Os actos dolosos ou imprudentes no exercicio do traballo encomendado ou contratado, ou cando a forma de realízalo implique dano ou risco de accidente ou perigo

grave de avarías para as instalacións ou maquinaria da empresa.

6. Poñer ou dar como fóra de servizo un vehículo sen motivos, en especial cando iso supoña sanción ou penalización para a empresa en virtude das obrigas de prestación de servizos contractuais con terceiros.
7. Cando nos contratos que asine a empresa cos seus clientes estes recollan unha cláusula que vincule o pago da xestión coa calidade do servizo ofrecido (puntualidade, trato ao paciente, etc.) e a resultas dunha mala praxis a factura se vexa reducida, por falta debidamente acreditada imputable a un ou varios/as traballadores/as.
8. A embriaguez ou toxicomanía habitual probada, de repercutir negativamente no traballo.
9. A simulación da presenza doutro no traballo, asinando ou fichando por el. Entenderase sempre que hai falta cando un/ha traballador/a de baixa por enfermidade ou accidente, realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea e a alegación das causas falsas para as licencias ou permisos.
10. A superación da taxa de alcohol fixada, regulamentariamente e probada en cada momento durante o traballo para o persoal de condución, así como a condución probada baixo los efectos de drogas, substancias alucinógenas ou estupefacientes.
11. Os probados malos tratos ou faltas de respecto e consideración aos/as superiores, compañeiros/as ou subordinados/as, enfermos/as transportados/as ou aos seus familiares, así como ao outro persoal co que se preste o servizo.
12. O abuso de autoridade.
13. A diminución continuada e voluntaria probada no traballo sempre que fora obxecto de sanción anterior.
14. A desobediencia continua e persistente debidamente demostrada
15. O acoso sexual, entendendo por tal, a conduta de natureza sexual, verbal ou física, desenvolvida no ámbito laboral e que atente á dignidade do traballador ou traballadora obxecto da mesma.
16. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que cause prexuízo dunha certa consideración á empresa ou aos/as seus/suas compañeiros/as de traballo, aos/as enfermos/as transportados, seus acompañantes ou a outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a falta de cumprimentación dos datos e documentos dos servizos que o/a traballador/a teña obrigación de cumprimentar, sempre que supoña á empresa reclamacións económicas ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, por valor económico que supere os 3.000,00 Euros.

17. O abandono do posto de traballo sen xustificación, tanto en postos de mando ou responsabilidade, como nos casos de prestación de servizos de transporte urgente, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou enfermos/as trasladados ou a trasladar, ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador/a, compañeiros/as ou terceiros/as.
18. A utilización indebida de información da que se teña coñecemento por razón do seu traballo de datos referentes a enfermos/as que tiveran vinculación coa empresa por motivo da súa actividade.
19. A apropiación do importe dos servizos prestados, sexa cal sexa a súa contía, así como calquera ocultación, subtracción, de cartos, materiais, equipamento, ou vehículos.
20. A reiterada comisión, por parte dos condutores/as, de infraccións das normas de circulación, imputables a eles, cando o incumprimento das disposicións sinaladas no mesmo, poñan en perigo a súa seguridade, a do persoal da empresa ou os/as enfermos/as transportados/as.
21. A imprudencia ou negligencia inescusables, así como o incumprimento das normas sobre prevención de riscos e saúde laboral cando produzan perigo inminente ou sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos/as seus/suas compañeiro/as ou a terceiros, ou danos graves á empresa.
22. A reincidencia en dous faltas graves da mesma natureza, ou máis de dous graves aínda que sexan de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, sempre que fora obxecto de sanción que cobrara firmeza.
23. Calquera outro tipo de infraccións moi graves que afecten a obrigas de carácter formal ou documental esixidas pola normativa de prevención de riscos laborais.

SANCIÓNS. APLICACIÓN.

1. As sancións que as empresas poidan aplicar segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas serán as seguintes:
 - a) Faltas leves: Amoestación por escrito.
 - b) Faltas graves: Suspensión de emprego e soldo de un a dez días.
 - c) Faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de once a corenta e cinco días. Despedimento.
2. Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden no punto 1, terase terá en conta:
 - a) O maior ou menor grado de responsabilidade de quen comete a falta.

- b) A repercusión do feito noutros/as traballadores/as, na empresa, en terceiros, especialmente enfermos/as e os seus familiares, así como, a repercusión social do mesmo.
- c) A categoría profesional do/a traballador/a.
3. Corresponderá ao empresario a determinación da sanción que poida aplicar entre as previstas. As sancións por faltas leves serán acordadas pola Dirección da empresa. As sancións por faltas graves e moi graves deberá impoñelas tamén a empresa previa instrución do correspondente expediente sancionador ao/a traballador/a.
 4. Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores, terán dereito a ser escoitados o/a interesado/a e a representación dos/as traballadores/as ou sindical, no prazo de dez días, contados desde a comunicación dos feitos que se imputen. Este prazo suspenderá o prazo de prescrición da falta correspondente. No caso de tratarse dun/ha traballador/a que ostente a condición de delegado/a sindical ou membro do Comité de empresa, aparte do/a interesado/a, terán que ser escoitados/as os/as restantes membros da representación á que este/a pertencese, se houberse.
 5. Das sancións por faltas graves ou moi graves se informará aos/as representantes dos/as traballadores/as, se houberse.
 6. No caso de tratarse de faltas tipificadas como moi graves, a empresa poderá acordar a suspensión de emprego como medida previa e preventiva polo tempo que dure o expediente, sen prexuízo da sanción que se impoña. Suspensión que será comunicada aos/as representantes dos/as traballadores/as.
 7. Unha vez concluído o expediente sancionador, a empresa imporá a sanción que corresponda tomando en consideración as alegacións realizadas no curso de tramitación polo/a traballador/a, e se procede, pola representación dos/as traballadores/as ou sindical.
 8. Cando a empresa acorde ou impoña unha sanción que teña obriga de ser por escrito, deberao comunicar, desta mesma forma, ao interesado e á representación dos traballadores ou sindical, quedándose este cun exemplar, asinando o duplicado que volverá á Dirección da empresa, facendo constar a data e os feitos que a motivan.
 9. As faltas leves prescriben ao cabo de dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se cometer.
 10. En calquera caso, o traballador sancionado poderá acudir á vía xurisdiccional competente para instar á revisión das sancións impostas no caso de desacordo. Ningún/ha traballador/a poderá ser sancionado dous veces pola mesma falta.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 44. Saúde laboral

ORDENACIÓN DA ACCIÓN PREVENTIVA NA EMPRESA

1. A acción preventiva na empresa está constituída polo conxunto coordinado de actividades e medidas preventivas contidas neste capítulo e demais lexislación aplicable.

A selección das actividades ou medidas preventivas deberá dirixirse a garantir o dereito dos traballadores/as á protección eficaz fronte aos riscos laborais, consonte cos seguintes principios xerais:

- a) Evitar os riscos.
 - b) Avaliar os riscos que non se poidan evitar.
 - c) Combater os riscos na súa orixe.
 - d) Adaptar o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción dos postos de traballo, así como á elección dos equipos e métodos de traballo e de produción, con vistas, en particular, a atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os seus efectos na saúde.
 - e) Ter en conta a evolución da técnica.
 - f) Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.
 - g) Planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.
 - h) Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.
 - i) Darlles as debidas instrucións aos traballadores/as.
2. A planificación e a organización da acción preventiva deberán formar parte da organización do traballo, sendo, polo tanto, responsabilidade do empresario, quen deberá orientar esta actuación á mellora das condicións de traballo e dispoñer dos medios oportunos para levar a cabo a propia acción preventiva. Na elaboración e posta en práctica dos plans e programas de prevención de riscos na empresa participarán e serán obxecto de consulta os/as traballadores/as e traballadoras a través dos órganos de representación. Para tal efecto, a acción preventiva deberá integrarse no conxunto de actividades da empresa e en todos os niveis xerárquicos.
O empresario deberá reflectir documentalmente a planificación e organización da

acción preventiva, proporcionándolles aos/as delegados/as de prevención a devandita documentación, anualmente e nos supostos de modificación das condicións de traballo.

En cumprimento das súas obrigas de control, o empresario deberá levar a cabo controis periódicos das condicións de traballo, material de traballo, e examinar a actividade dos traballadores/as na prestación dos seus servizos para detectar situacións potencialmente perigosas. De terse producido un dano para a saúde dos traballadores/as ou, se con ocasión da vixilancia do estado da súa saúde respecto a riscos específicos, aparecen indicios de que as medidas de prevención resultan insuficientes, o empresario deberá levar a cabo unha investigación ao respecto, co fin de detectar as causas destes feitos.

O empresario adecuará as medidas preventivas cando, como consecuencia dos controis mencionados, se aprecie a inadecuación das accións preventivas utilizadas; nese caso procederá a modificación destas e utilizará, mentres non se poidan materializar as modificacións indicadas, as medidas preventivas provisionais que poidan diminuír o risco.

Os riscos para a saúde do traballador/a previranse evitando: 1.º) a súa xeración; 2.º) a súa emisión; 3.º) a súa transmisión; e, só en última instancia, utilizaranse os medios de protección persoal adecuados ao risco.

En cumprimento do deber de prevención de riscos laborais e en aplicación da Lei 31/1995 e do RD 39/1997, en todos os centros de traballo integrarase a actividade preventiva no conxunto das actividades e decisións en que este se preste, incluídos todos os niveis da empresa. A integración da prevención en todos os niveis xerárquicos da empresa implica a atribución a todos eles e a asunción por estes da obriga de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen ou ordenen, e en todas as decisións que adopten.

Por iso, sen mingua da responsabilidade xeral da empresa, o responsable dunha área de traballo tamén o é da adopción das medidas de prevención de riscos precisas para que o traballo se realice coas debidas condicións de seguridade e saúde na dita área. Igualmente, dará as instrucións necesarias aos traballadores/as.

PLAN INTEGRAL DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Para concretar o desenvolvemento da acción preventiva establecida anteriormente, en cada empresa elaborárase un plan integral de seguridade e saúde no traballo, documentado e elaborado polo servizo de prevención de riscos da empresa, que terá, como mínimo, os seguintes contidos:

- Unha avaliación inicial ou revisada dos riscos de cada centro de traballo.
- Desenvolvemento das seguintes actividades, preferentemente distribuídas en

- tempos: a información aos traballadores/as sobre os riscos. A formación dos traballadores/as, dos delegados de prevención, dos/as traballadores/as designados/as, sobre medidas contra incendios, evacuación e primeiros auxilios, determinando a periodicidade e todos os casos e axentes formadores. Os protocolos de vixilancia da saúde para cada posto de traballo, e os seus resultados.
- As medidas correctoras dos riscos detectados e os medios de protección, tanto colectivos coma individuais.
 - Realizarase unha inspección periódica do material de traballo. Esta inspección mecánica do vehículo —valoraranse os dispositivos de seguridade— tanto pasiva como activa, levaraa a cabo unha persoa cualificada (servizo técnico mecánico, xa sexa propio ou alleo á empresa).
 - A inspección de material técnico de traballo, limpeza de todo o material, faina o/a traballador/a, durante a súa xornada de traballo, poñendo en coñecemento do responsable directo as anomalías observadas. Esta periodicidade non será superior a dous meses, e implicaría a inmovilidade do vehículo mentres dure dita inspección.
 - As empresas que obriguen aos seus traballadores a iren conectados por teléfono ben cos teleoperadores do 061 ou 112, ben coa empresa, estarán na obriga de instalar dispositivos de mans libres homologados nos vehículos como elemento de seguridade para previr accidentes de tráfico.
 - As empresas teñen a obriga de entregar as instrucións de actuación aos traballadores/as, para que estes teñan as pautas de actuación en cada momento, servindo estes protocolos para dar cumprimento ao dereito á información que consagra a LPRL.
 - o As empresas están obrigadas a proporcionar aos traballadores/as, para a súa protección individual, luvas, lentes, máscaras homologadas en función dos distintos tipos de servizo.
 - En función dos distintos lugares polos que un condutor de ambulancia transita-se, tamén está na obriga o empresario de proporcionarlle casco con luz auxiliar e calzado de seguridade antiesvaramentos.
 - En aplicación da normativa, o empresario deberá adoptar as medidas técnicas ou organizativas necesarias para evitar a manipulación manual das cargas, en especial mediante a utilización de equipos para o manexo mecánico das mesmas sexa de forma automática ou controlada polo traballador cando non se poida evitar a necesidade de manipulación manual das cargas, o empresario tomará as medidas de organización adecuada, utilizará os medios apropiados ou proporcionará aos traballadores tales medios para reducir o risco que entrañe esa manipulación. A tal fin deberá avaliar os riscos tomando en consideración os factores indicados no anexo del RD 487/97 e os seus po-

sibles efectos combinados, quedando expresamente prohibidas as cadeiras de dúas rodas.

ELECCIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

En todas as empresas do sector elixiranse os delegados/as de prevención conforme á Lei de prevención de riscos laborais. Onde exista representación legal dos traballadores/as, elixirase de entre eles; cando non exista a dita representación legal, serán elixidos/as de entre os traballadores de cada centro de traballo.

GARANTÍAS DO DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Garantía e sixilo profesional dos/as Delegados/as de Prevención

1. O previsto no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores en materia de garantías será de aplicación a os/as Delegados/as de Prevención na súa condición de representantes dos traballadores.
2. O/a empresario/a deberá proporcionar aos/as Delegados/as de Prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións. A formación deberase facilitar polo empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia e deberá adaptarse a evolución dos riscos e a aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.
O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo a todos os efectos e o seu custo no poderá recaer en ningún caso sobre os Delegados de Prevención.
3. Aos/as Delegados/as de Prevención seralle de aplicación o disposto no apartado 2 do artigo 65 do Estatuto dos Traballadores en canto ao sixilo profesional debido respecto das informacións a que tivesen acceso como consecuencia da súa actuación na empresa.

FORMACIÓN DO DELEGADO/A DE PREVENCIÓN NA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Os delegados/as de prevención das empresas han de contar con formación específica para o desenvolvemento das súas funcións.

Poderán asistir a cursos de formación e xornadas, e a empresa facilitarállelo.

INFORMACIÓN AOS TRABALLADORES/AS NA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

A información que forma parte do plan de prevención, sobre os riscos xerais ou inherentes aos de traballo será realizada cos contidos das avaliacións de riscos, de forma

estrita, dirixida a cada traballador/a, e será contrastada pola representación sindical. Realizarase durante a xornada laboral e, en calquera caso, en horas de traballo.

FORMACIÓN DOS TRABALLADORES/AS NA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

O empresario comprométese a facilitar a todos os seus traballadores/as a formación sobre riscos xerais ou específicos que sexa necesaria para o desempeño das súas funcións. Tal formación impartirase, sempre que sexa posible dentro da xornada de traballo, ou no seu defecto, en outras horas pero co desconto naquela do tempo investido na mesma.

Debe garantirse a cada traballador/a unha formación teórica e práctica adecuada cando inicia a súa relación contractual e cando, por cambio ou modificación do posto de traballo, teñan que aplicar técnicas diferentes, manexar equipos ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador/a ou para terceiros.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN SECTORIAL

Co fin de impulsar a prevención de riscos laborais no ámbito deste convenio e respectando as disposicións mínimas legais existentes, ambas as partes negociadoras crean a figura acreditada do/a delegado/a de prevención sectorial con dedicación plena a esta tarefa. O seu número será paritario ás organizacións sindicais asinantes do convenio, distribuídos e nomeados polas respectivas federacións das organizacións sindicais asinantes do convenio. Non será obriga que o seu nomeamento recaía en persoal do sector, e tampouco gozarán de crédito horario a cargo das empresas para a realización da dita función. O seu ámbito de actuación se corresponderá co da Comunidade Autónoma de Galicia

A súa dedicación, competencias e facultades serán as recoñecidas no capítulo V da Lei de prevención de riscos laborais, e terán garantido, previa comunicación, o acceso ao centro de traballo en todas e cada unha das empresas afectadas polo presente convenio, co fin de observar as condicións de saúde e seguridade, entrevistarse cos/delegados/as de prevención e propoñerlle ao empresario medidas correctoras, sen que se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo. A comisión paritaria deste convenio colectivo proverá da credencial correspondente aos delegados de prevención sectoriais nomeados polas organizacións sindicais asinantes deste convenio.

COMISIÓN SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

No ámbito de Galicia créase unha comisión sectorial de carácter paritario, que abrangue a tódalas empresas do ámbito deste convenio, composta polos sindicatos asinantes do convenio e polos mesmos representantes da patronal, a cal terá, ademais das

facultades recollidas na lei, as seguintes:

- Coordinar plans de formación, tanto para os/as delegados/as de prevención como para o conxunto dos traballadores/as do sector autonómico de ambulancias.
- Servir como principio mediador para a solución daqueles conflitos que en materia de saúde laboral e prevención de riscos se xeren en calquera das empresas do ámbito deste convenio.
- Analizar todas as incidencias ocorridas en materia de saúde laboral e aqueles accidentes producidos no sector para poder emitir os informes e recomendacións correctoras de prevención.
- Os membros desta comisión estarán facultados para visitar as empresas do sector, para exercer labores de vixilancia e asesoramento en materia de saúde laboral e prevención de riscos.
- Coordinar o traballo e recibir as consultas e suxestións dos delegados/as de prevención sectoriais.

DEREITOS DE CONSULTA, PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN

Nas competencias do/a Delegado/a de Prevención e do Comité de Seguridade e Saúde están o coñecemento de toda a documentación e calquera información que estea en poder da empresa sobre os riscos reais ou potenciais debidos ás materias primas utilizadas ou ao proceso produtivo e os mecanismos para a súa prevención e eliminación do risco, así como a elaboración do mapa de riscos e do plan xeral de prevención e mellora das condicións de traballo.

Os traballadores e traballadoras, mediante o Comité de Saúde e Seguridade, terán dereito á información necesaria sobre as materias empregadas, a tecnoloxía e demais aspectos do proceso produtivo que sexan necesarios para o coñecemento dos riscos que afecten á saúde física e mental. Así mesmo terán dereito a aquela información que posúa a empresa sobre os riscos reais ou potenciais do proceso produtivo e os mecanismos para a súa prevención.

Os traballadores/as, individualmente, terán dereito a toda a información correspondente aos estudos que se realicen sobre o seu ambiente de traballo e sobre o seu estado de saúde, incluíndo resultados de exames, diagnósticos e tratamento que se lles efectúen. Terán tamén dereito a que se lles faciliten estes resultados.

O Comité de Saúde e Seguridade será debidamente informado acerca dos programas anuais destinados á protección da saúde do/a traballador/a, así como do montante do orzamento destinado á súa execución. Acto seguido, emitirá opinións e dítames ao respecto. As organizacións asinantes do presente convenio propiciarán para a súa afiliación a asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

O Comité de saúde e Seguridade deberá ser consultado sobre todas aquelas decisións relativas á tecnoloxía e organización do traballo que teñan repercusión sobre a saúde física e mental do/a traballador/a.

Así mesmo, existirá participación dos representantes sindicais nas empresas, sendo consultados polo empresario antes de adoptar a decisión de concertar a actividade preventiva cun ou varios servizos de prevención alleos. O correspondente informe dos/as delegados/as de prevención non será vinculante. Os requisitos que se considerarán para elixir unha destas entidades son: calidade da asistencia sanitaria, confidencialidade estrita da información sanitaria, uso prudente á hora de realizar recoñecementos médicos de control aos traballadores/as, cantidade e calidade dos recursos preventivos, oferta formativa, asentamento de recursos na área xeográfica.

VIXILANCIA DA SAÚDE

1. O empresario garantirá aos/as traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento. De este carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos traballadores, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do/a traballador/a pode constituír un perigo para o mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

En todo caso se deberá optar pola realización de aqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao traballador e que sexan proporcionais ao risco.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde dos/as traballadores/as se levarán a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e a dignidade da persoa do traballador e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.
3. Os resultados da vixilancia a que se refire o apartado anterior serán comunicados aos/as traballadores/as afectados/as.
4. Os datos relativos á vixilancia da saúde dos/as traballadores/as non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador. O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos/as traballadores/as, sen que se poida facilitar ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do/a traballador/a. Non obstante o anterior, o empresario e as persoas e órganos

con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do/a traballador/a para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, a fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

5. Nos supostos nos que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o faga necesario, o dereito dos/as traballadores/as á vixilancia periódica do seu estado de saúde deberá ser prolongado máis alá da finalización da relación laboral, nos termos que regulamentariamente se determinen.
6. As medidas de vixilancia e control da saúde dos/as traballadores/as levaranse a cabo por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

PROTECCIÓN FRONTE Á EXPOSICIÓN DE AXENTES BIOLÓXICOS

O empresario debe proporcionarlle ao/a traballador/a a adecuada información, instrución e adestramento sobre os riscos biolóxicos que afecten ao seu posto de traballo ou función, e das medidas de protección ou prevención aplicables aos ditos riscos.

Informacións e instrucións que serán entregadas por escrito a cada traballador/a, nas que figure para cada tarefa un protocolo ou procedemento de traballo seguro.

- Ofreceránselles aos/as traballadores/as expostos, sen custo ningún, as vacinas eficaces existentes, e serán informados sobre os beneficios, vantaxes e inconvenientes, tanto da vacinación como da non vacinación.
- Os vehículos, de forma periódica, pasarán unha limpeza exhaustiva de desinfección realizada polo persoal cualificado. Esta periodicidade non será superior a seis meses ou cando se requira polas condicións dos servizos realizados. En todo caso a limpeza ordinaria dos vehículos de emerxencia axustarase aos protocolos de actuación da administración.
- Así mesmo teranse en conta, con referencia á exposición de riscos biolóxicos, os apartados referidos a este en uniformidade.
- Establécese a obrigatoriedade de crear un ficheiro en cada empresa onde queden reflectidas todas as exposicións a riscos que tiveran lugar en cada unha das empresas de ambulancias nas que estea, é dicir, o ficheiro pasará dunha empresa a outra e será confidencial. Este tipo de modelo será igual ou similar ao exposto no anexo II. Será cuberto polo/a traballador/a e entregado á empresa.

PROTECCIÓN DOS TRABALLADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

O empresario garantirá de xeito específico a protección dos traballadores que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan

recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica o sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. A tal fin, deberá ter en conta ditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias. Os/as traballadores/as non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, podan eles, os demais traballadores/as e outras persoas relacionadas ca empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se encontren manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

Igualmente, o empresario deberá ter en conta nas avaliacións os factores de risco que poidan incidir na función de procreación dos traballadores e traballadoras, en particular pola exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos que poidan exercer efectos mutaxénicos ou de toxicidade para a procreación, tanto nos aspectos da fertilidade, como do desenvolvemento da descendencia, co obxecto de adoptar as medidas preventivas necesarias.

CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E PROTECCIÓN DA MATERNIDADE

1. A avaliación dos riscos deberá comprender a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Para ese efecto, a avaliación de riscos específica deberá tomar en consideración, entre outros, os seguintes factores:

RISCO	MEDIDA CORRECTORA	SEMANA SUSPENSIÓN
Traballo a quendas	Non poderá facer traballo a quendas	Desde o inicio
Traballo nocturno	Non poderá facer traballo nocturno (sen que sexa posible desconto en concepto de nocturnidade)	Desde o inicio
Golpe en caso de accidente	Non poderá facer ningún traballo que implique condución agresiva	Desde o inicio

RISCO	MEDIDA CORRECTORA	SEMANA SUSPENSIÓN
Vibracións	Procederáse a medir as vibracións máquina-corpo enteiro	Aplicarase a determinación de semanas que establece a táboa da SEGO 2019
Manipulación de pacientes	Non se trata de manipulación de cargas e, en ausencia de método avaliativo, suprimese a manipulación	Desde o inicio
Arrastre de padiola	Igual que a manipulación de cargas	Desde o inicio
Caída ao mesmo ou diferente nivel	As traballadoras non poderán realizar intervencións en escenarios con pendentes e chans esvaradíos	Desde o inicio
Risco biolóxico	En función de avaliación específica	

2. Non obstante o recollido no punto 1 anterior, cando unha traballadora comunique a súa situación de embarazo, a empresa e a representación unitaria, de existir esta, deberán reunirse no prazo máximo de 3 días naturais para resolver sobre a súa posible recolocación nun posto de traballo onde non exista risco para ela ou o feto/embrión.

De chegarse á conclusión de que non existe posto de traballo exento de risco onde sexa posible a prestación de servizos, a traballadora deberá solicitar a suspensión por risco durante o embarazo á Mutua correspondente, poñendo a empresa á súa disposición toda a documentación necesaria.

Durante o proceso de decisión da Mutua, a traballadora permanecerá co contrato suspendido con dereito á súa retribución pola empresa, en calquera caso. De resolverse pola Mutua a non concesión da suspensión do contrato por risco durante o embarazo, a traballadora permanecerá co contrato suspendido con dereito a retribución, abonando a empresa o 100 % do salario como se estivera traballando, desde o día da comunicación do embarazo ata a data de concesión da suspensión pola Mutua. A traballadora e a empresa deberán acudir á xurisdición social para impugnar á resolución denegatoria da Mutua.

3. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

4. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao

parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

5. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito á unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito pola redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

6. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito á unha redución da xornada de traballo, coa mesma diminución proporcional do salario entre, ó menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por se mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

7. A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso de lactación e da redución da xornada, previstos nos apartados 7 e 8 deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente ao empresario con quince días de antelación á data na que se incorporará á súa xornada ordinaria.

SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABAJO

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para asegurar a protección da saúde da nai.

O nacemento suspenderá o contrato de traballo do proxenitor distinto da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código Civil.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueles outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicítase a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor, unha vez transcorridas o primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade daqueles, en períodos semanais a gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Con todo, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto. O goce de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas o primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando os dous proxenitores que exerzan esta dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial

pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O goce de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderase exercitar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando os dous adoptantes, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o goce simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os apartados 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro.

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por parto ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

No suposto previsto no artigo 45.1. n), o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial

resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a as suspensións por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoto meses.

Os períodos de suspensión previstos neste artigo gozaranse de acordo ao calendario legal fixado para a súa implantación

PREVENCIÓN DO ACOSO NO TRABALLO

As partes manifestan a súa plena determinación á adopción de cantas medidas tendan á prevención de condutas de acoso moral, violación do dereito á intimidade e á dignidade persoal, incluídas as ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

Enténdese por acoso sexual a situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado, de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Enténdese por acoso moral o factor de risco psicosocial que se manifesta por unha conduta abusiva (xesto, palabra, comportamento, actitude, etc.) que atente, pola súa repetición ou sistematización, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física dunha persoa, poñendo en perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de traballo.

Estes supostos, no caso de seren exercidos desde posicións de superioridade xerárquica e aqueloutros que se exercesen sobre persoas con contratos temporais, consideraranse, ademais, falta moi grave, como abuso de autoridade.

Para evitar este tipo de situacións acordarase coa representación sindical a aplicación das medidas de organización do traballo que se consideren pertinentes, inspiradas nos criterios da ética, a honestidade e a profesionalidade.

A persoa que sufra calquera dos dous acosos definidos poñerá en coñecemento da dirección da empresa e dos representantes dos traballadores. A Dirección da empresa, unha vez teña constancia, iniciará a oportuna investigación coa axuda do Comité de Seguridade e Saúde, ou de non o haber, do/a delegado/a de prevención, o cal concluírá no prazo dun mes a partir da notificación pola parte interesada.

A empresa asume a súa responsabilidade na solución do problema e deberá protexer a continuidade no posto do traballo da persoa que foi obxecto de acoso.

PROTECCIÓN DO MEDIO NATURAL

A crecente preocupación polo estado do medio natural na nosa comunidade leva aos asinantes a plasmar neste convenio o seu compromiso pola mellora continuada do

comportamento ambiental das empresas do sector. Para iso, as partes comprométese a que a prevención de riscos laborais e a protección do medio sexan aspectos inseparables da actuación cotiá das empresas e dos traballadores/as adscritos a este convenio, impulsando o estudo conxunto das características ambientais dos procesos e produtos utilizados no sector e a elaboración de propostas para a súa mellora ou substitución, cando sexa economicamente viable, por outros máis respectuosos coa saúde dos traballadores/as, o contorno e os recursos naturais. Desenvolveranse, así mesmo, as seguintes actuacións sectoriais para a protección do medio:

- Os representantes dos traballadores terán dereito á información sobre o comportamento ambiental da empresa.
- Todas as empresas do sector de ambulancias deberán de avanzar na redución do uso de substancias perigosas e na utilización de materiais reciclables así como na reciclaxe de residuos. Terán que utilizarse produtos e procesos de menor impacto ambiental, traballar na prevención da contaminación, o aforro e uso eficaz da auga e a enerxía.
- As actuacións ambientais son función e competencia do comité de empresa e serán asumidas polos seus membros, ou, en todo caso, polos/as delegados/as de persoal, que velarán polo cumprimento do contido ambiental subscrito no convenio.

Artigo 45°. Cláusula adicional

Este convenio comezará a súa eficacia no momento da súa sinatura.

As partes asinantes acordan adherirse ao Acordo para a Solución Extraxudicial de Conflictos (AGA).

O presente convenio é firmado pola representación empresarial Federación Gallega de Empresarios de Ambulancias (FEGAM) e as representacións sindicais da Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e Comisións Obreiras (CCOO).

ANEXO I

Táboa Novembro 2019

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	NOCTURNIDADE
Conductor/a	1.180,33	47,21	94,43	1,91
Axudante	1.053,84	42,15	94,43	1,70
Padioleiro/a	990,66	39,63	94,43	1,60
Xefe/a de Equipo	1.159,56	46,38	92,76	1,87
Xefe/a de Tráfico	1.259,99	50,40	100,80	2,04
Oficial Administ.	1.232,62	49,30	98,61	1,99
Aux. Administ.	1.059,15	42,36	84,73	1,71
Axud. Mecánico/a	1.013,42	40,54	81,07	1,64
Mecánico/a	1.135,86	45,43	90,87	1,84
Chapista	1.095,64	43,82	87,65	1,77
Pintor	1.095,64	43,82	87,65	1,77
Xefe Taller	1.209,33	48,37	96,75	1,96
Telefonista	1.068,22	42,73	85,46	1,73
Médico/a	1.999,70	79,99	159,98	3,23
DUE	1.524,81	60,99	121,98	2,47
Director/a área	1.837,46	73,50	147,00	2,97
Director/a	2.017,98	80,72	161,44	3,26

2019	
Dieta	13
Nocturnidade	20%
Domingos e Festivos	14,36
Navidade - Semana Santa	39,77
Dispositivo localización	38,66

SEGURO COLECTIVO DE ENFERMIDADE OU ACCIDENTE		2019
Gran invalidez		21.323,12
Invalidez Total		21.323,12
Morte		21.323,12
XUBILACIÓN		
62 anos		3.888,27
63 anos		3.109,67
64 anos		2.656,86
65 anos		2.267,69
66 anos		1.425,45

Táboa Novembro 2020

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	NOCTURNIDADE
Conductor/a	1215,74	48,63	97,26	1,97
Axudante	1089,25	43,57	97,26	1,76
Padioleiro/a	1026,07	41,04	97,26	1,66
Xefe/a de Equipo	1194,97	47,80	95,60	1,93
Xefe/a de Tráfico	1295,40	51,82	103,63	2,09
Oficial Administ.	1268,03	50,72	101,44	2,05
Aux. Administ.	1094,56	43,78	87,56	1,77
Axud. Mecánico/a	1048,83	41,95	83,91	1,70
Mecánico/a	1171,27	46,85	93,70	1,89
Chapista	1131,05	45,24	90,48	1,83
Pintor	1131,05	45,24	90,48	1,83
Xefe Taller	1244,74	49,79	99,58	2,01
Telefonista	1103,63	44,14	88,29	1,78
Médico/a	2035,11	81,40	162,81	3,29
DUE	1560,20	62,41	124,82	2,52
Director/a área	1872,87	74,91	149,83	3,03
Director/a	2053,39	82,13	164,27	3,32

2019	
Dieta	13
Nocturnidade	20%
Domingos e Festivos	14,79
Navidade - Semana Santa	40,96
Dispositivo localización	39,82

SEGURO COLECTIVO DE ENFERMIDADE OU ACCIDENTE		2019
Gran invalidez		21.962,81
Invalidez Total		21.962,81
Morte		21.962,81
XUBILACIÓN		
62 anos		4.004,92
63 anos		3.202,94
64 anos		2.736,56
65 anos		2.335,72
66 anos		1.478,21

Táboa Xaneiro 2021

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	NOCTURNIDADE
Conductor/a	1.246,13	49,84	99,69	2,16
Axudante	1.119,64	44,79	99,69	1,94
Padioleiro/a	1.056,46	42,26	99,69	1,83
Xefe/a de Equipo	1.225,36	49,01	98,03	2,12
Xefe/a de Tráfico	1.325,79	53,03	106,06	2,30
Oficial Administ.	1.298,42	51,94	103,87	2,25
Aux. Administ.	1.124,95	45,00	90,00	1,95
Axud. Mecánico/a	1.079,22	43,17	86,33	1,87
Mecánico/a	1.201,66	48,07	96,13	2,08
Chapista	1.161,44	46,46	92,91	2,01
Pintor	1.161,44	46,46	92,91	2,01
Xefe Taller	1.275,13	51,00	102,01	2,21
Telefonista	1.134,02	45,36	90,72	1,96
Médico/a	2.065,50	82,62	165,24	3,58
DUE	1.590,61	63,62	127,25	2,76
Director/a área	1.903,26	76,13	152,26	3,29
Director/a	2.083,78	83,35	166,70	3,61

2019	
Dieta	13
Nocturnidade	20%
Domingos e Festivos	15,16
Navidade - Semana Santa	41,99
Dispositivo localización	40,81

SEGURO COLECTIVO DE ENFERMIDADE OU ACCIDENTE		2019
Gran invalidez		22.511,88
Invalidez Total		22.511,88
Morte		22.511,88
XUBILACIÓN		
62 anos		4.105,04
63 anos		3.283,01
64 anos		2.804,97
65 anos		2.394,11
66 anos		1.504,21

Táboa Xaneiro 2022

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	NOCTURNIDADE
Conductor/a	1.283,51	51,34	102,68	2,22
Axudante	1.157,02	46,28	102,68	2,00
Padioleiro/a	1.093,84	43,75	102,68	1,90
Xefe/a de Equipo	1.262,74	50,51	101,02	2,19
Xefe/a de Tráfico	1.363,17	54,53	109,65	2,37
Oficial Administ.	1.335,80	53,43	106,86	2,31
Aux. Administ.	1.162,33	46,49	92,99	2,01
Axud. Mecánico/a	1.116,60	44,66	89,33	1,93
Mecánico/a	1.239,04	49,56	99,12	2,15
Chapista	1.198,82	47,95	95,91	2,08
Pintor	1.198,82	47,95	95,91	2,08
Xefe Taller	1.312,51	52,50	105,00	2,27
Telefonista	1.171,40	46,86	93,71	2,03
Médico/a	2.102,88	84,11	168,23	3,65
DUE	1.627,99	65,12	130,24	2,82
Director/a área	1.940,64	77,62	155,20	3,36
Director/a	2.121,16	84,85	169,69	3,68

2019	
Dieta	13
Nocturnidade	20%
Domingos e Festivos	15,61
Navidade - Semana Santa	43,25
Dispositivo localización	42,04

SEGURO COLECTIVO DE ENFERMIDADE OU ACCIDENTE		2019
Gran invalidez		23.187,24
Invalidez Total		23.187,24
Morte		23.187,24
XUBILACIÓN		
62 anos		4.228,19
63 anos		3.381,50
64 anos		2.889,12
65 anos		2.465,93
66 anos		1.549,34