

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN do 6 de maio de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do IV Convenio colectivo de traballo para as empresas e traballadores/as de transporte de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia na Comunidade Autónoma de Galicia.

Visto o texto do IV Convenio colectivo de traballo para as empresas e traballadores/as de transporte de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia na Comunidade Autónoma de Galicia (código 82000895012006), que se subscribiu con data do 4 de abril de 2019, entre a representación empresarial Fegam e as organizacións sindicais CIG, UGT-Galicia e o SN de CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Secretaría Xeral de Emprego

RESOLVE:

Primeiro

Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Segundo

Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 6 de maio de 2019

Covadonga Toca Carús
Secretaría xeral de Emprego



**IV Convenio colectivo de traballo para as empresas e traballadores/as
de transporte de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia
na Comunidade Autónoma de Galicia**

**CAPÍTULO I
Disposicións xerais**

Sección 1ª. Ámbito

Artigo 1. Ámbito funcional

As disposicións deste convenio serán aplicables aos traballadores, traballadoras e empresas dedicados á atención e transporte aéreo, terrestre e marítimo de enfermos/as e/ou accidentados/as, así como de equipamentos 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 este incluída neste convenio, coa única excepción dos altos cargos a 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 situado fóra dela.

Sección 2ª. 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 asinado, a totalidade do texto do convenio será de aplicación nas empresas do seu ámbito funcional.

Sección 3ª. 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/as seus/súas traballadores/as en todas as materias comprendidas no seu contido, mesmo aquelas cuxa regulación se pacta de forma diferente á que recolle a normativa xeral aplicable.

En todo o que non estea previsto neste convenio aplicaranse 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 consideradas globalmente. No suposto de que a autoridade xudicial competente, facendo uso das súas facultades, anule algún dos seus artigos ou parte do seu contido, este convenio quedará nulo e sen eficacia ningunha, e procederase 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/a traballador/a ou grupo de traballadores/as, en relación coas que se establecen, subsistirán como garantía persoal de quen viña gozando delas.



Porén, no referente ás 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 4ª. 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 o persoal de conformidade coa letra e), por manter actividade suficiente para garantir a ocupación efectiva do cadro de persoal asumido, 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 desfrutasen nos seis meses anteriores á adxudicación na empresa substituída, coa condición de que estes proveñan de pactos e acordos lícitos que se poñan no seu coñecemento, que deberá achegar á empresa adxudicataria, xunto coa documentación pertinente.

Se entre o cesamento da empresa que viña prestando o servizo e a adxudicación definitiva deste entra 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/ás 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, traballasen 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 en 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 teña unha antigüidade mínima de catro meses nela e se encontre enfermo, accidentado, en excedencia, vacacións, permiso, descanso semanal ou 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 substitúa algún dos traballadores/as mencionados no número 2, con independencia da súa antigüidade, e mentres dure o seu contrato.

5. Persoal con contrato de remuda que substitúa outro que se atope en situación de xubilación parcial, sempre que a persoa substituída 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 de remuda 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 fidedigna 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 deberían ter emitido.

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, gozará 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 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 comuniquen 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/as de persoal e os/as delegados/as 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 á 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, en 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 da 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 deberían ter emitido.

Non farán falta as compulsas se a empresa adxudicataria acepta expresamente a validez das copias debidamente seladas e asinadas pola empresa saínte. Para tal efecto, a empresa adxudicataria designará a unha persoa encargada da verificación de orixinais e copias. Se a empresa adxudicataria, posteriormente, reclamara a achega 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 poderá ser substituída pola entrega de listas dos mesmos períodos que tivese que acreditar en que figuren os mesmos datos da nómina.



j) A empresa adxudicataria deberá indemnizar a 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 exixida pola Administración para a prestación do servizo.

Sección 5ª. Comisión paritaria

Artigo 10. Comisión paritaria

Constitúese unha comisión paritaria para a interpretación do convenio.

Estará composta por seis vogais de ambas as partes, patronal e sindicatos asinantes; nomearase un/unha 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 para o 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 en 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 co incremento de contratación indefinida prevista no artigo 42.IV.1 deste convenio, adoptarse polo voto da metade máis un dos vogais da representación sindical e a metade máis 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 acudise a totalidade dos vogais, celebrarase a



reunión en segunda convocatoria, que será 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.

Para 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, estes 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.

Para 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:

a) Por consecuencia de perdas que deixen reducido o patrimonio a unha cantidade inferior á metade do seu capital social.

b) 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 lles sobreviñese algunha causa que afecte notablemente o exercicio da súa actividade.

As empresas que pretendan desvincularse do réxime salarial do convenio deberán, no prazo dos vinte días seguintes ao da publicación daquel no *Diario Oficial de Galicia* (DOG), notificarlo por escrito á comisión paritaria do convenio, á representación dos/as traballadores/as ou, na súa falta, a estes/as, xuntando un escrito dirixido á representación dos/das traballadores/as ou a estes/as a documentación precisa (memoria explicativa, balances, contas de resultados ou, de ser o 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 hai acordo dentro da empresa sobre a desvinculación, darase traslado do expediente á comisión paritaria do convenio, que deberá pronunciarse no prazo de dez días, e a súa decisión terá carácter vinculante.

Se na comisión paritaria tampouco se alcanzase acordo sobre a materia, someterase o expediente ao procedemento do AGA, en que actuarán como parte interesada as representacións que constitúen a comisión paritaria.

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

No caso de que algunha empresa desexa 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 desvinculación sen terse instado unha prórroga ou denegada esta, a reincorporación ás condicións previstas no convenio será automática e procederase á revisión e actualización das condicións do período de desvinculación.

Os/as representantes legais dos/das traballadores/as ou, de ser o caso estes/as ou a comisión paritaria, están na obriga de tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando respecto de todo iso sixilo 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/da 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 en 31 de decembro de 2015.

Ano 2019 (desde o 1 de novembro): as táboas salariais vixentes en 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/ás 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, do 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 modifícase 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 aboaranse 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 modifícase 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 complemento 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 da 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 devindicaráse desde o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2021, sen que a extinción do contrato de traballo do/da traballador/a durante ese período por calquera causa poida afectar o importe xa percibido. As seguintes pagas de marzo devindicaranse desde o 20 de marzo do ano anterior ata o 19 de marzo do ano en que se perciba a paga.

Artigo 17.bis. *Pagamento de regularización*

As persoas traballadoras de alta en 30 de novembro de 2020 percibirán, sumado ao recibo de salarios do dito mes, un importe adicional de 500,00 euros brutos. Este pagamento, que se realizará unha única vez, será lineal para todas as categorías previstas neste convenio e terá carácter salarial e non consolidable.

Artigo 18. *Axuda de custo*

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 custo 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 da axuda de custo polo pagamento do gasto directamente.

O importe da axuda de custo 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 dunha axuda de custo 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 axuda de custo 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/a traballador/a estea á 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/a 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 % de: (salario base + compl. convenio) × 14/1800

A partir do 1 de xaneiro de 2021, esta fórmula modifícase quedando do seguinte xeito:

20 % de: (salario base + compl. convenio) × 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 segundo 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 segundo 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, cobrará segundo 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 cuadrisemanais de traballo efectivo máis 50 horas de presenza.

Tempo de traballo efectivo: é aquel en que o/a traballador/a se atopa á disposición do empresario e no exercicio da súa actividade, desenvolvendo as funcións propias da condu-



ción 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, cos seus pasaxeiros ou coa súa carga.

Tempo de presenza: é aquel en que o traballador se atopa á 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, agás 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, para o cal poderán 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/das traballadores/as e a empresa, e aceptados polo/a traballador/a que desenvolva este posto. En todo caso, respectaranse a xornada máxima mensual e anual reflectidas neste convenio colectivo, así como os descansos legalmente establecidos nel.

b) Dispositivo de localización.

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

1. Só será aplicable aos/ás 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.



2. A aceptación desta oferta polo/a traballador/a do 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/a 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.

3. 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.

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

5. 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 o/a traballador/a para prestar un servizo ata o momento en que o/a traballador/a regrese á súa base.

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

7. Como compensación á dispoñibilidade desde as 00.00 ás 24.00 horas, ao/a traballador/a que acepte este sistema de traballo, ademais do soldo correspondente (salario base, máis compl. convenio, máis a antigüidade correspondente) aboaráselle, en concepto de dispositivo de localización segundo 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/da traballador/a do dispositivo de localización.

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



c) Descanso semanal.

As empresas poderán programar os descansos dos/das 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/as 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 persoas traballadoras percibirán as vacacións que incluírán os seguintes conceptos: salario base, antigüidade, complemento convenio e a media das retribucións percibidas no ano anterior polos conceptos de complemento de transporte, nocturnidade, retribución específica de domingos e festivos e horas de presenza que sexan habituais. Expresamente, exclúese o aboado en concepto de axuda de custos, horas extraordinarias e, en 2020, o pagamento de regularización.

Ata esta data 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; poderanse partir as vacacións en dous períodos, co fin de que máis traballadores/as gocen a quincena estival.

Estas quendas faranse conforme o 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/da 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 a que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos números 4, 5 e 7 do artigo 48, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á da desfrute do permiso que por aplicación do dito precepto lle corresponda, ao finalizar o período de suspensión aínda que rematase o ano natural a que corresponda.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por contingencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao/á traballador/a desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o/a traballador/a poderá facelo unha vez que remate a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de 18 meses a partir do remate do ano en que se orixinaron.

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 cumpran servizos diúrnos quedarán excluídos de realizaren servizos nocturnos, e á inversa, os/as condutores/as que efectúen 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/das 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 entregarálles, como máximo na primeira quincena, á persoa traballadora e aos/ás seus/súas representantes legais copia do rexistro mensual a que se fai referencia no parágrafo anterior, con relación detallada das horas realizadas no mes anterior. O/a traballador/a deberá asinar a súa recepción sen que iso signifique a súa conformidade.

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

Artigo 28. *Mobilidade funcional*

Ademais dos supostos previstos na lei, autorízase expresamente a mobilidade funcional para aqueles/as traballadores/as que, por padecerem algún tipo de enfermidade que os/as inhabilite para o desenvolvemento do seu posto de traballo, sen que poidan obter, por calquera motivo, a incapacidade, poidan ser integrados en calquera outro posto de traballo dos existentes na empresa. Para estes casos será preciso o informe médico que declare se é apto ou non para realizar os traballos específicos da súa categoría. Este informe será comunicado aos representantes legais, sempre que non haxa oposición do/da traballador/a, e deberán incorporarse ao seu novo posto no prazo improrrogable de tres días. O cambio de posto non levará consigo cambio de categoría profesional, e conservará o seu salario base e complementos salariais durante os seis meses seguintes á súa incorporación; despois disto, 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 deban ter previstos todos os grupos profesionais e dentro deles as divisións orgánicas e funcionais, nin que se deban ter provistas



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 realiza:

- a) Persoal superior e técnico.
- b) Persoal administrativo e informático.
- c) 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 os que estean en posesión dun título superior e/ou de grao medio, con diplomaturas de centros docentes 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 área: 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.

Médico/a: é o que desempeña funcións ou traballos correspondentes á súa titulación académica e profesional.

Técnico/a 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/a 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, independentemente de que teña ou non persoal ao seu cargo e realice ou non funcións directivas.

Diplomado/a: é aquel persoal que, posuíndo un diploma expedido por centros docentes oficialmente recoñecidos ou homologados que non requiran as condicións exixibles, 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 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 o 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 cuxa misión consiste en efectuar as encargas de todo tipo que se lle encomenden, como distribuír correspondencia, realizar tarefas de mensaxaría, 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 os que executan de forma habitual as funcións propias de sistemas e organización, que son 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 que hai que seguir, documentos que hai que obter, deseño destes, ficheiros que hai que 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 equipamentos 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/á empregado/a que é contratado/a para conducir vehículos ou non, que ten permiso de conducir e está en posesión do título homologado de técnico avanzado no transporte sanitario, e pode 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/a empregado/a que é contratado/a para conducir os vehículos de asistencia sanitaria e posúe o correspondente permiso de conducir. Realizará as tarefas auxiliares e complementarias relacionadas co vehículo e co/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 exixan as entidades beneficiarías 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 o 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. Terá permiso de conducir suficiente, poderá e deberá ser formado/a para condutor de ambulancias. Esta formación de conducción non poderá superar o 50 por 100 do seu tempo mentres perciben 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 exixan as entidades beneficiarías do servizo. Esta formación adecuarase á lexislación vixente sobre prácticas e formación.

Técnico/a en transporte sanitario (TTS) padioleiro: 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 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/as que, con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada, ou coa longa práctica desta, realizan os traballos de reparación de vehículos, baixo as ordes e a supervisión do/da xefe/a de taller, de ser o caso.



Axudante de mecánico/a: inclúese nesta categoría quen, con coñecementos xerais sobre o oficio, pode colaborar co mecánico nos traballos que este realice.

Chapista: clasifícanse nesta categoría os/as que, con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada, ou con longa práctica desta, realizan os traballos de reparación de vehículos, baixo as ordes e a supervisión do xefe de taller, de ser o caso.

Pintor/a: clasifícanse nesta categoría os/as que, con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada, ou con longa práctica desta, realizan os traballos de reparación de vehículos, baixo as ordes e a supervisión do/da xefe/a de taller, de ser o 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.

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 terá a categoría profesional que corresponda pola formación requirida.

CAPÍTULO V

Dereitos varios

Artigo 30. *Permisos e licenzas*

O traballador ou traballadora, logo de aviso 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/da 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/da domicilio do traballador/a, incrementa-



rase 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.

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

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

Se calquera destes supostos ten lugar fóra 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 a este e nun período máximo de quince días desde a 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, logo de xustificación.

O tempo dedicado, en tempo de descanso, á asistencia a procesos xudiciais relacionados con cuestións de traballo en 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 familiares ata segundo grao 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 números 3) e 9) poderán ser desfrutados cando sexan empregados en persoas suxeitas á tutela do/da traballador/a por resolución xudicial e non teñan a condición de parentes nos termos fixados en ambos os números.

Estes permisos non serán recuperables, salvo o previsto como xornada non remunerada para acompañamento a familiares a consultas ou tratamentos médicos logo de 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, concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento 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 de catro meses e non maior de cinco anos.

3. Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o 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, contado desde a data de nacemento ou, de ser o 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 o coidado de un familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.



A excedencia recollida no presente punto constitúe un dereito individual dos/das 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 desta dará fin ao que, de ser o caso, se viñese gozando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á 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 este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Así mesmo, poderán solicitar o 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 haxa ou se produzan na empresa.

6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.

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/as traballadores/as, pola contía que marque a Administración.

As empresas teñen a obriga de asumir ou asegurar os custos xurídicos e as 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: segundo táboas.

Percíbea, por unha soa vez, o/a 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 por conta da empresa. Será responsable a entidade aseguradora e, subsidiariamente, a empresa do pagamento, do capital asegurado ao/a traballador/a ou aos/as seus/súas 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/das traballadores/as.

B. No caso de que un/unha traballador/a faleza ou quede imposibilitado/a de regresar estando fóra da súa residencia habitual por encontrarse desprazado por orde da empresa, esta aboará os gastos de traslado do/da traballador/a ata o seu lugar de residencia, e os de traslado e estancia dos familiares, se for necesario, e cun máximo de 3 días para o seu acompañamento ata esta residencia.

Artigo 34. Incapacidade temporal

Cando unha destas situacións afecten o/a traballador/a, a empresa complementará ata o 100 % do salario base, máis complemento 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 asignadas desde o primeiro día.



e) En todos os casos de IT dos/das traballadores/as, non se efectuará desconto ningún ao aboamento das pagas extraordinarias.

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

Artigo 35. *Cambio de quenda*

A empresa permitirá o cambio de quenda entre os/as traballadores/as, sen discriminación ningunha, e comunicándoo, como mínimo, con vinte e catro 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 rexuvenecemento 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 exixir a xubilación obrigatoria, a empresa deberá contratar algún/algunha traballador/a en equipo.

2. Cando se cumpran os requisitos legais, as empresas atenderán e aceptarán a petición de todos aqueles/as 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 en 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/cunha traballador/a a súa xubilación parcial deberán concertar o pertinente contrato de remuda, de conformidade co previsto no artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, na redacción actualmente vixente. O/a traballador/a terá dereito a que a porcentaxe de redución de xornada sexa a máxima 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 aos/ás traballadores/as que desempeñen funcións de conducción de vehículos da empresa. Conxelarase a antigüidade correspondente durante este período, cando por calquera circunstancia quede privado do permiso de conducción, ata o día en que lle sexa devolta a súa licenza, logo de solicitude do/da traballador/a afectado/a, unha vez en que lle sexa co-



municada 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 impugnadas 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 os/as delegados/as de prevención que colaborasen nese estudo.

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

Artigo 41. *Uniformidade*

As empresas facilitaránlle 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/das 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/as traballadores/as terán asignado un centro de traballo en 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 de ter un recambio de roupa na empresa para mudala en calquera momento da xornada de traballo.



- Os/as 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 equipamentos de protección individual e roupa 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 os representantes dos/das 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 a 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 melloradas ata alcanzar o 85 % do salario desde o inicio e durante toda a vixencia do contrato do/da traballador/a.

II. Ascensos.

1. Durante o tempo que o/a traballador/a preste os 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 este posto de destino, retornará ao seu posto de orixe nas mesmas condicións laborais que tiña antes de efectuarse o ascenso.

2. Para 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, promocións e vacantes.

1. Para os casos de promocións internas e os postos de nova creación, as empresas establecerán un proceso selectivo con base nun 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 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. Para estes efectos, as empresas deberán informar os representantes dos/das 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 concertar, consonte o 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. A dita media e o número de contratos que se vaian crear calcularanse de acordo co procedemento previsto para a determinación do número de electores nas eleccións sindicais.

As persoas que se vaian contratar/transformar en indefinidas decidiranse de acordo coa representación unitaria. Terán preferencia para estes efectos as persoas que fosen contratadas temporalmente ou en prácticas durante o ano anterior.

De non existir representación legal, a dita decisión corresponderá á comisión paritaria do convenio.

Esta obriga é independente da transformación en indefinidos doutros contratos que poidan proceder en cumprimento das normas legais, requirimentos da Inspección de Traballo ou sentenzas xudiciais.



2. Porcentaxe de contratos indefinidos.

Cando finalice este convenio, cada unha das empresas comprométese a que a porcentaxe de contratos indefinidos por lote e empresa sexa dun 90 % como mínimo.

CAPÍTULO VII Faltas e sancións

Artigo 43. *Réxime disciplinario*

A. Clase de faltas.

As faltas cometidas polos/as traballadores/as ao servizo das empresas do sector clasifícaranse atendendo á súa importancia e, de ser o caso, á 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 este abandono non sexa 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/súas compañeiros/as de traballo, en que poderá ser considerada como falta grave ou moi grave. En ningún caso se considerará falta se 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 aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, aos/ás enfermos/as transportados, aos/ás seus/súas acompañantes ou outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, o incorrecto cumprimen-



to dos datos e documentos dos servizos que o/a traballador/a teña obrigaón de consignar, 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/das 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 roupas ou equipamentos recibidos da empresa ou de calquera outro, sempre que a empresa obrigue o/a 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/ás seus/súas 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 supoñan 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 doutras persoas ou traballadores, ou produza danos graves á empresa.

11. Calquera outro incumprimento culpable da normativa laboral ou das obrigaóns 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 afecte obrigas de carácter formal ou documental exixidas 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 atraso 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/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, aos/as enfermos/as transportados, aos/ás seus/súas 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 consignar, 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 cales deriven ou 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 fose 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/súas compañeiros/as como aos/as enfermos/as transportados/as ou aos seus familiares ou acompañantes, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo, en especial cando, como consecuencia diso, 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/as 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/ás enfermos/as que teñan 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, coa excepción dos labores específicos sindicais, debidamente comunicados.
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 atoparse afectado/a, tamén ocasional e probadamente durante o traballo, por substancias cualificadas como drogas ou estupefacientes.
20. Fumar nos lugares prohibidos pola normativa legal.
21. A comisión por parte dos/das condutores/as de infraccións sancionadas administrativamente das normas de circulación, imputables a eles/elas, cando o incumprimento das disposicións sinaladas nelas poña en perigo a seguridade das persoas que vaian a bordo dos vehículos.
22. Non utilizar correctamente os medios e equipamentos de protección facilitados ao/á 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, os/as seus/súas 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 cos riscos previsibles, as máquinas, aparatos, ferramentas, substancias perigosas, equipamentos de transporte, con 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 nos postos de traballo en que esta teña lugar.

27. A falta inmediata de información ao seu superior xerarquico 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 vinte e catro 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. A 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 en 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 realizalo 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 pagamento da xestión coa calidade do servizo ofrecido (puntualidade, trato ao paciente, etc.) e a resultados dunha mala praxe 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. Enténdese sempre que hai falta cando un/unha traballador/a de baixa por enfermidade ou accidente realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea e a alegación de causas falsas para as licenzas 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 os efectos de drogas, substancias alucinóxicas ou estupefacientes.

11. Os probados malos tratos ou faltas de respecto e consideración aos/ás superiores, compañeiros/as ou subordinados/as, enfermos/as transportados/as ou aos seus familiares, así como ao outro persoal con que se preste o servizo.

12. O abuso de autoridade.

13. A diminución continuada e voluntaria probada no traballo sempre que fose 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 contra a dignidade do traballador ou traballadora obxecto desta.



16. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que cause prexuízo dunha certa consideración á empresa ou aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, aos/as enfermos/as transportados, aos seus acompañantes ou a outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a falta de consignación dos datos e documentos dos servizos que o/a traballador/a teña obriga de consignar, 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 urxente, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou enfermos/as trasladados/as ou por trasladar, ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador/a, compañeiros/as ou terceiros/as.

18. A utilización indebida de información de que se teña coñecemento por razón do seu traballo de datos referentes a enfermos/as que teñan 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 ou 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 nel, 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/ás seus/súas compañeiro/as ou a terceiros, ou danos graves á empresa.

22. A reincidencia en dúas faltas graves da mesma natureza, ou máis de dúas graves aínda que sexan de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, sempre que fose obxecto de sanción que cobrase firmeza.

23. Calquera outro tipo de infraccións moi graves que afecten obrigas de carácter formal ou documental exixidas pola normativa de prevención de riscos laborais.



B. 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 gradación das sancións que anteceden no punto 1 terase en conta:

a) O maior ou menor grao 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 súa repercusión social.

c) A categoría profesional do/da 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 logo da instrución do correspondente expediente sancionador ao/á traballador/a.

4. Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos/ás traballadores/as, terán dereito a ser escoitados o/a interesado/a e a representación dos/das 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/dunha traballador/a que teña a condición de delegado/a sindical ou membro do



comité de empresa, á parte do/da interesado/a terán que ser escoitados/as os/as restantes membros da representación a que este/a pertencese, se houber.

5. Das sancións por faltas graves ou moi graves informarase os/as representantes dos/das traballadores/as, se houbese.

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/das 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/das 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; este quedará cun exemplar e asinará 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 en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se cometeren.

10. En calquera caso, o/a traballador/a sancionado/a poderá acudir á vía xurisdiccional competente para instar a revisión das sancións impostas no caso de desacordo.

Ningún/ningunha traballador/a poderá ser sancionado/a dúas 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/das traballadores/as á protección eficaz fronte aos riscos laborais, consonte os 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 equipamentos 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/ás traballadores/as.

2. A planificación e a organización da acción preventiva deberán formar parte da organización do traballo; polo tanto, será 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 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 e proporcionarlles aos/ás 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 e material de traballo, e examinar a actividade dos/das traballadores/as na prestación dos seus servizos para detectar situacións potencialmente perigosas. De terse producido un dano para a saúde dos/das 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 á súa modificación 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: 1º) a súa xeración; 2º) a súa emisión; 3º) 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 Real decreto 39/1997, en todos os centros de traballo integrárase 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/ás 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/ás traballadores/as sobre os riscos. A formación dos traballadores/as, dos delegados de prevención e dos/das 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 esta inspección.
- As empresas que obriguen os 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/ás traballadores/as, para que estes teñan as pautas de actuación en cada momento; estes protocolos serven para dar cumprimento ao dereito á información que consagra a LPRL.
- As empresas están obrigadas a proporcionar aos/ás traballadores/as, para a súa protección individual, luvas, lentes e máscaras homologadas en función dos distintos tipos de servizo.
- En función dos distintos lugares polos cales un condutor de ambulancia transite, o empresario tamén está na obriga 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 equipamentos para o manexo mecánico destas, sexa de forma automática ou controlada polo/a traballador/a. 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. Para tal fin, deberá avaliar os riscos tomando en consideración os factores indicados no anexo do Real decreto 487/1997 e os seus posibles efectos combinados, quedando expresamente prohibidas as cadeiras de dúas rodas. .

– Elección de delegados/as de prevención.

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

– Garantías do/da delegado/a de prevención.

• Garantía e sixilo profesional dos/das delegados/as de prevención.

1. O previsto no artigo 68 do Estatuto dos traballadores en materia de garantías será de aplicación aos/ás delegados/as de prevención na súa condición de representantes dos traballadores.

2. O/a empresario/a deberá proporcionar aos/ás delegados/as de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións. A formación deberaa facilitar o empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia e deberá adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, e repetirse periodicamente se for necesario.

O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo no poderá recaer en ningún caso sobre os delegados de prevención.

3. Aos/ás delegados/as de prevención seralles de aplicación o disposto no número 2 do artigo 65 do Estatuto dos traballadores en canto ao sixilo profesional debido respecto das informacións a que teñan acceso como consecuencia da súa actuación na empresa.



– Formación do/da delegado/a de prevención na prevención de riscos laborais.

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

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

– Información aos/ás 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/das traballadores/as na prevención de riscos laborais.

O empresario comprométese a facilitar a todos os/as seus/súas 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, na súa falta, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido nela.

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, teña que aplicar técnicas diferentes, manexar equipamentos 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/da 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 recaia 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 corresponderase 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, logo de 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/as 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 todas as 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/das 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 as recomendacións correctoras de prevención.

- Os membros desta comisión estarán facultados para visitar as empresas do sector e 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/da 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 a 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/as 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, incluídos 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/da traballador/a, así como do montante do orzamento destinado á súa execución. Seguidamente, emitirá opinións e ditames 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/da traballador/a.

Así mesmo, existirá participación dos representantes sindicais nas empresas, que serán consultados polo empresario antes de adoptar a decisión de concertar a actividade preventiva cun ou varios servizos de prevención alleos. O correspondente informe dos/das 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/ás 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. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe dos representantes dos traballadores, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/das traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do/da traballador/a pode constituír un perigo para el, 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, deberase optar pola realización daqueles 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/das traballadores/as levaranse 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 punto anterior serán comunicados aos/as traballadores/as afectados/as.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde dos/das 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/das traballadores/as, sen que se poida facilitar ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do/da traballador/a. Non obstante o anterior, o empresario e as persoas e órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do/da traballador/a para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

5. Nos supostos en que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o faga necesario, o dereito dos/das 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/das traballadores/as serán levadas a cabo por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.



– Protección fronte á exposición de axentes biolóxicos.

O empresario debe proporcionarlle ao/á traballador/a a adecuada información, instrución e adestramento sobre os riscos biolóxicos que afecten o 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, en que figure para cada tarefa un protocolo ou procedemento de traballo seguro.

- Ofreceránselles aos/ás traballadores/as expostos/as, 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 por 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 puntos referidos a este na uniformidade.

- Establécese a obrigatoriedade de crear un ficheiro en cada empresa onde queden reflectidas todas as exposicións a riscos que teñan lugar en cada unha das empresas de ambulancias en 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/das traballadores/as especialmente sensibles.

1. O empresario garantizará 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 ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberá ter en conta estes aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias. Os/as traballadores/as non serán empregados/as naqueles postos de traballo en que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico



ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores/as e outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se encontren manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás exigencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

2. 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 mutáxenos 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 grao 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
Vibracións	Mediranse 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, suprímese 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, e a empresa porá 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 resolver a mutua a non concesión da suspensión do contrato por risco durante o embarazo, a traballadora permanecerá co contrato suspendido con dereito a retribución, e a empresa aboará o 100 % do salario como se estivese 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 a 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 certifica 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, logo de 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 a unha hora de ausencia do traballo, que poderán 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, polo 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 grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida 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 en que se incorporará á súa xornada ordinaria.

– Suspensión con reserva do posto de traballo.

O nacemento, que comprende o parto e o coidado do 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 deberán 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 deberán 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 da 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 solicitase a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor, unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse á vontade daqueles, en períodos semanais para gozar de forma acumulada ou interrompida e exercerse 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 disfrute de cada período semanal ou, de ser o 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 as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, logo de 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



constitúa 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 desfrute de cada período semanal ou, de ser o caso, da acumulación dos ditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderase exercer en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de 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 punto, 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 desfrute 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 números 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 os seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resulte



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

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

– Prevención do acoso no traballo.

As partes manifestan a súa plena determinación para a 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 exercen 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, da honestidade e da 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 que teña constancia, iniciará a oportuna investigación coa axuda do Comité de Seguridade e Saúde ou, de non o haber, do/da delegado/a de prevención, o cal concluirá 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 comprométense a que a prevención de riscos laborais e a protección do medio sexan aspectos inseparables da actuación cotiá das empresas e dos/das traballadores/as adscritos/as a este convenio, que impulsarán 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 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, no aforro e uso eficaz da auga e da 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 conflitos (AGA).

O presente convenio é asinado pola representación empresarial, Federación Gallega de Empresarios de Ambulancias (Fegam), e polas representacións sindicais da Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e Comisións Obreiras (CC.OO.).



**ANEXO I
Táboa novembro 2019**

Categoría	Salario base	Compl. convenio	Compl. 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	100,8	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/a	1.095,64	43,82	87,65	1,77
Xefe/a taller	1.209,33	48,37	96,75	1,96
Telefonista	1.068,22	42,73	85,46	1,73
Médico/a	1.999,7	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	2,97
Director/a	2.017,98	80,72	161,44	3,26

	2019
Axuda de custo	13
Nocturnidade	20 %
Domingos e festivos	14,36
Nadal-Semana Santa	39,77
Dispositivo localización	38,66

Seguro colectivo de enfermidade ou accidente	2019
Grande 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	Compl. convenio	Compl. transporte	Nocturnidade
Conductor/a	1.215,74	48,63	97,26	1,97
Axudante	1.089,25	43,57	97,26	1,76
Padioleiro/a	1.026,07	41,04	97,26	1,66
Xefe/a de equipo	1.194,97	47,80	95,6	1,93
Xefe/a de tráfico	1.295,40	51,82	103,63	2,09
Oficial administ.	1.268,03	50,72	101,44	2,05
Aux. administ	1.094,56	43,78	87,56	1,77
Axud. mecánico/a	1.048,83	41,95	83,91	1,70
Mecánico/a	1.171,27	46,85	93,70	1,89
Chapista	1.131,05	45,24	90,48	1,83
Pintor/a	1.131,05	45,24	90,48	1,83
Xefe/a taller	1.244,74	49,79	99,58	2,01
Telefonista	1.103,63	44,14	88,29	1,78
Médico/a	2.035,11	81,40	162,81	3,29
DUE	1.560,22	62,41	124,82	2,52
Director/a área	1.872,87	74,91	149,83	3,03
Director/a	2.053,39	82,13	164,27	3,32

	2020
Axuda de custo	13
Nocturnidade	20 %
Domingos e festivos	14,79
Nadal-Semana Santa	40,96
Dispositivo localización	39,82

Seguro colectivo de enfermidade ou accidente	2020
Grande 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	1.468,21



Táboa xaneiro 2021

Categoría	Salario base	Compl. convenio	Compl. 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	90	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/a	1.161,44	46,46	92,91	2,01
Xefe/a taller	1.275,13	51	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

	2021
Axuda de custo	13
Nocturnidade	20 %
Domingos e festivos	15,16
Nadal-Semana Santa	41,99
Dispositivo localización	40,81

Seguro colectivo de enfermidade ou accidente	2021
Grande invalidez	2.2511,88
Invalidez total	2.2511,88
Morte	2.2511,88
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	Compl. convenio	Compl. transporte	Nocturnidade
Conducutor/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/a	1.198,82	47,95	95,91	2,08
Xefe/a taller	1.312,51	52,50	105	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	155,2	3,36
Director/a	2.121,16	84,85	169,69	3,68

	2022
Axuda de custo	13
Nocturnidade	20 %
Domingos e festivos	15,61
Nadal-Semana Santa	43,25
Dispositivo localización	42,04

Seguro colectivo de enfermidade ou accidente	2022
Grande 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

