

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

*RESOLUCIÓN de 9 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo para as empresas y trabaxadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia.*

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia, que suscribieron con fecha de 11 de marzo de 2013 de una parte, la Federación Gallega de Empresarios de Ambulancias (Fegam) y de otra, las centrales sindicales UGT Galicia y SN de CC.OO. de Galicia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de trabajo y Economía Social

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 9 de abril de 2013

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director general de Trabajo y Economía Social

ANEXO

#### **Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia**

##### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

##### *Sección 1ª. Ámbito*

##### *Artículo 1. Ámbito funcional*

Las disposiciones de este convenio serán aplicables a los trabajadores, trabajadoras y empresas dedicados a la atención y transporte aéreo, terrestre y marítimo de enfermos y/o accidentados, así como de equipos médicos, órganos, sangre y muestras biológicas.



Este convenio será aplicable a todas las empresas que presten sus servicios en el sector.

Este convenio será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a que se refiere el artículo 2 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial*

Este convenio será aplicable a las actividades descritas en el artículo 1 que se realicen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, aunque el domicilio de la empresa esté fuera de ella.

#### *Sección 2ª. Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión*

#### Artículo 3. *Vigencia*

Este convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos a 1 de enero de 2013 y finalizará su vigencia a 31 de diciembre de 2015.

#### Artículo 4. *Denuncia del convenio*

Este convenio quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo mientras no se sustituya por otro firmado, la totalidad del texto del convenio será de aplicación en las empresas de su ámbito funcional.

#### *Sección 3ª. Prelación de normas, compensación, absorción y vinculación a la totalidad*

#### Artículo 5. *Prelación de normas*

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

En todo el que no esté previsto en este convenio se aplicarán el convenio estatal y la normativa laboral vigente.



#### Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las mejoras económicas globales contenidas en este convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que deriven de un convenio de ámbito inferior que se pacte en desarrollo de este convenio autonómico gallego.

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

Las condiciones pactadas en este convenio forman uno todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, este convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, y se procederá a la reconsideración de su contenido total, salvo que dicho artículo o artículos no tengan un contenido económico; en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

#### Artículo 8. *Garantía personal*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en este convenio tienen la consideración de mínimas; por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato, considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas, para el/la trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quien venga disfrutando de ellas.

No obstante, en las condiciones específicas relacionadas con la calificación y disposición del servicio de ambulancias, así como en lo referente a la clasificación profesional regirá lo que el convenio estatal dispone.

#### *Sección 4ª. Subrogación*

#### Artículo 9. *Subrogación del contrato con la Administración y con empresas privadas*

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir al personal de conformidad con la letra E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso su modalidad de contratación y



los derechos y obligaciones de los que hubieran disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, a condición de que estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva de este entra de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración de la prestación.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, y la empresa entrante respetará los derechos y obligaciones de los que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término «empresa» se encuentran expresamente incluidas las uniones temporales de empresas (UTE) legalmente constituidas para contratar con la Administración.

a) La subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos cuatro meses anteriores al comienzo del servicio por la empresa adjudicataria, sea cal sea la modalidad del contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, trabajaran en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en los que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a la reserva de puesto de trabajo que, en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en ella y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal o descanso maternal.

3. Personal de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se incorporó a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la nueva adjudicación de aquella.

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



5. Personas que sustituyan a otras que se jubilen habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores al comienzo del servicio por la empresa adjudicataria, y tengan una antigüedad mínima en ella de los cuatro meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

b) Todos los supuestos anteriormente mencionados deberán ser acreditados fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su personal y a los representantes de estos mediante los documentos que se detallan en el punto I, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, a condición de que se trate de documentos que ya se emitieron o que se hubieran debido emitir.

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

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

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá permanecer este en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ninguno otro trabajador/a que no hubiera prestado su trabajo en la actividad objeto del contrato, si el cesionario no lo aceptara.

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



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

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

h) Los miembros del comité de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto de que hubieran sido contratados expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación o que la subrogación afecte a la totalidad del personal.

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

Certificación en que deberán constar aparte del personal afectado por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que sea facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional (según la clasificación de este convenio.)

Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios del personal afectado.

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

Relación de personal, especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que sea facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de su mandato.

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

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



Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en los que se haga constar que este recibió de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales y no queda pendiente cantidad ninguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fidedigna, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fidedignamente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se hubieran debido emitir.

No harán falta las compulsas si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido, de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listas de los mismos períodos que haya que acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

j) La empresa adjudicataria deberá indemnizar a la empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean acreditados debidamente cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la Administración para la prestación del servicio.

#### *Sección 5ª. Comisión paritaria*

##### *Artículo 10. Comisión paritaria*

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación del convenio.

Estará compuesta por seis vocales de ambas partes, patronal y sindicatos firmantes, y se nombrará un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

Ambas partes convienen expresamente en que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, que tenga carácter de conflicto colectivo, será sometida previamente a informe de la comisión antes de emprender cualquier reclamación judicial.



La comisión paritaria se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de cinco días hábiles de anticipación, y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con una anticipación mínima de cinco días a la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudiera la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurran, como mínimo, la mitad más uno de cada parte. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

En caso de que no se llegue a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, estas se someterán al AGA.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial, y las ordinarias, cuando sea necesario.

Las partes que compongan la comisión paritaria estarán en la obligación de asistir a las reuniones ante una convocatoria de cualquiera de las partes.

#### Artículo 11. *Cláusula de desenganche*

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

A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes: la existencia de pérdidas actuales o previstas, la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre fuera inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

- a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad de su capital social.
- b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.



3º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores.

4º Empresas a las que hubiera sobrevenido alguna causa que afecte notablemente el ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan desengancharse del régimen salarial del convenio deberán, en el plazo de los veinte días siguientes a la publicación de aquel en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG), notificárselo por escrito a la comisión paritaria del convenio, a la representación de los trabajadores o, en su defecto, a estos, aportando escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos de la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el desenganche, se le dará traslado del expediente a la comisión paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días y cuya decisión tendrá carácter vinculante.

Si en la comisión paritaria tampoco se alcanza acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del AGA, en el cual actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la comisión paritaria.

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

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

Transcurrido el período de desenganche sin haberse instado una prórroga, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el convenio será automática y se procederá a la revisión y actualización de las condiciones del período de desenganche.

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

En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.



## CAPÍTULO II Retribución

### Artículo 12. *Abono de salarios*

Las empresas del transporte sanitario están obligadas al abono del salario antes del día cinco de cada mes.

### Artículo 13. *Salario base*

El salario base para las distintas categorías profesionales del convenio para los respectivos años será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I.

Año 2013: según tablas.

Año 2014: incremento del 1,5 % sobre el salario base de la categoría de conductor vigente en las tablas a 31 de diciembre de 2013 y aplicación de la cantidad resultante a todas las categorías establecidas en el convenio.

Año 2015: incremento del IPC que resulte a 31 de diciembre de 2014 sobre el salario base de la categoría de conductor vigente en las tablas a 31 de diciembre de 2014 y aplicación de la cantidad resultante a todas las categorías establecidas en el convenio.

En cualquier caso, el incremento en 2015 no será inferior al 2,5 %.

### Artículo 14. *Antigüedad*

Los premios de antigüedad para trabajadores y trabajadoras con alta posterior al 1 de enero de 1984, de acuerdo con el cual establece el artículo 25 del Estatuto de los trabajadores, serán:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 % del salario base.
- Un aumento del 1 % por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los 23 años o más de servicios ininterrumpidos, el 23 %.

A los/as trabajadores/as que antes de la firma de este convenio estén percibiendo cualquier premio por antigüedad superior al que les corresponda por la tabla anterior, se les mantendrá.



**Artículo 15. Horas de presencia**

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que implica la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 24 de este convenio, estas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por lo tanto, no son computables, según establece expresamente el Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio de tales horas el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{salario base} + \text{complemento convenio} + \text{antigüedad}) \times 14 /_{1800}$$

Los/as representantes de los/as trabajadores/as y los trabajadores/as tendrán, al terminar el mes, una relación detallada de las horas de presencia que se hicieron durante el mes, que irá firmada por el empresario y por el trabajador/a.

Las empresas podrán realizar la reestructuración necesaria para esta reducción en los años de vigencia del convenio, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, y una sola vez al año, con pleno respeto a los principios de no discriminación y capacidad organizativa de la empresa.

**Artículo 16. Hora extraordinaria**

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 % sobre el precio que resulte de la siguiente fórmula.

$$(\text{salario base} + \text{complemento convenio} + \text{antigüedad}) \times 14 /_{1800}$$

Los/as representantes de los/as trabajadores/as y los/as trabajadores/as tendrán, al terminar el mes, una relación detallada de las horas extra que se hicieron durante el mes, que irá firmada por el empresario y por el trabajador/a.

**Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año por el importe, cada una de ellas del salario base más plus convenio más antigüedad. Las fechas de percepción son las siguientes:

Julio: antes del 20 de julio.

Diciembre: antes del 20 de diciembre.



**Artículo 18. Dietas**

Cuando, por causa del servicio, el/la trabajador/a no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho a la percepción de las respectivas dietas, que se fijan en las tablas.

Cuando el/la trabajador/a no pueda pernoctar en su domicilio por causas del servicio en ruta se le abonarán los gastos de pernoctación, incrementados con el gasto del desayuno. No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso las empresas podrán, en los servicios que se presten fuera del territorio de la Comunidad Autónoma gallega, sustituirlos por el pago directo del gasto que se hubiera justificado.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

En el año 2015 se actualizan en el mismo porcentaje pactado para incrementos salariales del salario base.

Franja horaria:

Comida: cuando el servicio se inicie antes de las 13.00 horas y termine después de las 16.00 horas, se tendrá derecho a la percepción de dietas para la comida.

Cena: cuando el servicio se inicie antes de las 21.00 horas y termine después de las 24.00 horas, se tendrá derecho a la percepción de la dieta de la cena.

Se les garantizará a los/as trabajadores/as el tiempo necesario para comer y cenar dentro de su turno y franja horaria. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera a disposición o en expectativa de servicio, este tiempo será considerado de presencia; en caso de que el/la trabajador/a sea sustituido para que pueda comer, no se considerará tiempo de presencia.

**Artículo 19. Complemento de convenio**

Las empresas abonarán mensualmente las siguientes cantidades: 4 % del salario base según tablas para todo el período de duración del convenio.



**Artículo 20. Complemento de transporte**

Las empresas abonarán mensualmente las siguientes cantidades: 8 % del salario base según tablas para todo el período de duración del convenio.

Excepto a las categorías de ayudante y camillero, que cobrarán por este concepto la misma cantidad que el conductor.

**Artículo 21. Retribución específica del trabajo nocturno**

El/la trabajador/a que preste servicio entre las 22.00 horas y las 6.00 horas percibirá, por cada hora de trabajo en ese horario, un incremento sobre el importe del salario base más el complemento convenio:

20 % de (salario base+complemento convenio)  $\times 14/_{1800}$

**Artículo 22. Retribución específica del trabajo en domingos y festivos**

Los/las trabajadores/as que desarrollen su jornada media o total entre las 00.00 horas del domingo y las 24.00 del mismo percibirán un suplemento según tablas.

Los/las trabajadores/as que desarrollen su jornada media o total entre las 00.00 horas de un festivo y las 24.00 del mismo percibirán un suplemento según tablas.

**Artículo 23. Festividades de Navidad y Semana Santa**

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en jornada media y total los días 1 de enero, Jueves Santo, Viernes Santo, 24, 25 y 31 de diciembre, cobrarán segundo tablas.

### CAPÍTULO III

#### Jornada laboral y vacaciones

**Artículo 24. Jornada laboral ordinaria****a) Jornada laboral:**

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 1.800 horas anuales. Su distribución será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se computarán como 160 horas cuatrisesmanais de trabajo efectivo más 50 horas de presencia.



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

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

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo ni será inferior a las seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no se pueden interrumpir; de forma que en estos el trabajador descansará las horas superadas en la jornada laboral inmediata. En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente, siempre que el trabajador esté de acuerdo. El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas. Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y pueden establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año. Estos turnos serán rotativos o fijos.

Especialidad de la denominada jornada de urgencias:

Dadas las características del sector, la distribución de la jornada en los servicios de urgencia podrá ser diferente. Los cuadrantes correspondientes a este servicio deberán ser consensuados entre los representantes de los trabajadores y la empresa, y aceptados por el trabajador que desarrolle este puesto. En todo caso, se respetará la jornada máxima mensual y anual reflejadas en este convenio colectivo, así como los descansos legalmente establecidos en el mismo.

b) Dispositivo de localización:

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

1. Sólo será aplicable a los trabajadores/as que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio



técnico de localización correspondiente, que facilitará la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el/la trabajador/a de la plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo.

Si el/la trabajador/a que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

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

4. El tiempo máximo que un/a trabajador/a podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, al/a la trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, más complemento de convenio, más la antigüedad correspondiente) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, según tablas (en el año 2015 aumentará en el mismo porcentaje que la establecida para el salario base). Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del/de la trabajador/a del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte con el fin de que el/la trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figuren las activaciones rea-



lizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes el/la trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

c) Descanso semanal.

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

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

Artículo 25. *Vacaciones*

Los/as trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, conforme al salario base más la antigüedad correspondiente más el complemento convenio.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los/las trabajadores/as los correspondientes turnos, y pueden partirse las vacaciones en dos períodos con el fin de que más trabajadores/as disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán conforme al calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativas siguiendo el criterio que convenga a ambas partes (representación de trabajadores y representación empresarial), comenzando la rotación por los más antiguos.

No se podrá solapar el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal. Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se dispusiera, fuera del período estival, se incrementará un día de vacaciones, excepto que a petición propia del/de la trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

En el caso de que el/la trabajador/a no pudiera disfrutar su período de vacaciones marcado en el calendario por incapacidad temporal ocasionada por accidente de trabajo (ex-



ceptuando lumbalgias y cervicalgias que sean inferiores a quince días naturales), estas se aplazarán y podrán disfrutarse no más tarde del primer trimestre después de coger el alta médica; en el resto de los supuestos se disfrutarán en el año natural.

Para el disfrute de las vacaciones el trabajador tendrá conocimiento de su fecha con una antelación mínima de dos meses.

#### Artículo 26. *Asignación de servicios*

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

En todo caso, se respetará el descanso previsto en el presente convenio.

#### Artículo 27. *Cuadro de horarios y calendario laboral*

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con 1 mes de antelación a su vigencia en los de carácter anual, con cinco días en los mensuales, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y, en los diarios, dos horas antes del final de la jornada anterior.

El calendario laboral a que se refiere el punto cuarto del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Esos calendarios serán negociados con los representantes de los/las trabajadores/as de cada empresa. Las empresas darán a los representantes de los/las trabajadores/las y a los trabajadores/as, al terminar el mes, una relación detallada de las horas que hicieron durante el mes, que irá firmada por el empresario y por el/la trabajador/a.

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

#### Artículo 28. *Movilidad funcional*

Además de los supuestos establecidos en la ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos/as trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que los inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo sin que puedan obtener, por cualquier motivo, la incapacidad laboral transitoria, puedan ser integrados a cualquier



otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para estos casos será preciso un informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Este informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del/de la trabajador/a, que debe incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional y conservará el salario base y los complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, después de lo cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

#### CAPÍTULO IV Del personal

##### Artículo 29. *Grupos profesionales*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo general es simplemente enunciativa y no implica que se deban tener previstos todos los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se deban tener provistas estas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo general se estructura basándose en los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal superior y técnico.
- b) Personal administrativo e informático.
- c) Personal de explotación.

Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones. Personal superior y técnico.

El grupo profesional del personal superior y técnico comprende los que estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que, careciendo de titulación, acrediten preparación derivada de la práctica continuada, fueron contratados para ejercer funciones



y responsabilidades sobre organización, explotación, administración etc. en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

**Director/a de área:** es lo que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar esta, dependiendo directamente de la dirección de la empresa.

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

**Técnico superior:** es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una escuela técnica superior o facultad universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

**Técnico medio:** es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejerza o no funciones directivas.

**Diplomado:** es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados que no requieran las condiciones exigibles, bien por las escuelas técnicas, bien por las facultades universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las cuales fue contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

**Ayudante técnico sanitario:** está comprendido en esta categoría quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

**Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.**

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende los que, bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que esta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

**Jefe/a de equipo:** es el/la responsable inmediato/a del personal que tenga a su cargo.



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

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

Aspirante administrativo: es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Telefonista: comprende esta categoría el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que hubiera recibido; asimismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios, las llamadas que se reciban. Podrá tener igualmente asignadas funciones complementarias de recepción compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza: es aquel personal la misión del cual consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería etc, bien por parte de la dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida en que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende los que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización y son los siguientes:

Analista de proceso de datos: es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones que se deben seguir, documentos que se deben obtener, diseño de los mismos, ficheros que se deben tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador: es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de estos y documenta el manual de consola.



Operador: es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipamientos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Definición del grupo profesional de control de explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional de personal de explotación está compuesto por quien, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

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

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

Técnico en transporte sanitario avanzado: es el/la empleado/a que es contratado/a para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de técnico avanzado en el transporte sanitario y que puede realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en transporte sanitario (TTS) conductor: es el/la empleado/a que es contratado/a para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en transporte sanitario (TTS) ayudante conductor-camillero: tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, y realiza las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán permiso de conducir suficiente, podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias.



Esta formación de conducción no podrá superar el 50 por 100 de su tiempo mientras tengan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en transporte sanitario (TTS) camillero: tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, y realiza las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

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

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

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

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

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

Personal de limpieza: es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en ellas.

Trabajador en formación: es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando



trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal tendrá la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

## CAPÍTULO V Derechos varios

### Artículo 30. *Permisos y licencias*

El trabajador o trabajadora, con preaviso y con posterior justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- 17 días por: matrimonio del/de la trabajador/a o pareja de hecho inscrita en el registro civil.
- 2 días por: matrimonio o pareja de hecho inscrita en el registro público, de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que se celebre fuera del domicilio del/de la trabajador/a, se incrementará 1 día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero, caso en el que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y otro para la vuelta.
- 4 días por: nacimiento o adopción de un/a hijo/a, accidente o enfermedad grave, así como hospitalización, o defunción de parientes hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad o adopción y 2 días por nacimiento o adopción de un/a hijo/a, accidente o enfermedad grave, así como hospitalización, o defunción de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad, afinidad o adopción, si no es necesario desplazamiento. En el supuesto de que tenga lugar fuera del domicilio del/de la trabajador/a, se incrementará 1 día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero, que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será 1 día para la ida y otro para la vuelta. Este permiso podrá utilizarse cualquier día mientras dure el ingreso en el centro hospitalario.
- 1 día por: cambio de domicilio habitual.
- 1 día por: renovación del permiso de conducir para todo trabajador que conduzca la ambulancia con independencia de su categoría laboral.



- 3 días por: asuntos propios; estos días deberán avisarse previamente pero en ningún caso justificarse.
- El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación que la empresa establezca.
- Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- 1 jornada no remunerada para acompañar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad, adopción o afinidad, a consultas o tratamientos médicos.

Todo lo anterior tendrá validez en las parejas de hecho fidedignas e inscritas en el registro público correspondiente, así como para los hijos adoptados.

Estos permisos no serán recuperables.

#### Artículo 31. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, contando desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente punto constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma



empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de este dará fin al que, en su caso, se estuviera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjesen en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se determinen.

#### Artículo 32. *Seguro de responsabilidad*

Las empresas tienen la obligación de contratar una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en el marco del trabajo realizado por los/las trabajadores/as, por la cuantía que marque la Administración.

#### Artículo 33. *Seguro colectivo de enfermedad o accidente*

Las empresas suscribirán, en el plazo de treinta días a partir de la firma del convenio y con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice como mínimo la cuantía de:

Gran invalidez, invalidez total/absoluta y muerte, de acuerdo con las tablas.

La percibe, por una sola vez, el/la trabajador/a y/o viudo/a, descendientes o ascendientes y, en su caso, los herederos legales.



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

#### Artículo 34. *Incapacidad temporal*

Cuando una de estas situaciones afecte el/la trabajador/a, la empresa complementará hasta el 100 % del salario base, más complemento de convenio, más la antigüedad correspondiente, en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro hospitalario, a partir del primer día.
- c) En el caso de enfermedad común, a partir del tercer día.
- d) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100 % de las cantidades indicadas desde el primer día.
- e) En todos los casos de IT de los trabajadores no se efectuará descuento alguno al abono de las pagas extraordinarias.

En todo caso, ante la situación de IT se le garantizará al trabajador el pago delegado de la cuantía legalmente establecida.

#### Artículo 35. *Cambio de turno*

La empresa permitirá el cambio de turno entre los/las trabajadores/as, sin discriminación alguna, y comunicándolo, como mínimo, con veinticuatro horas de antelación.

#### Artículo 36. *Jubilación*

El personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los 60 y 64 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las tablas. Será incrementado para el año 2015 en el mismo porcentaje que el salario base.



**Artículo 36.bis. *Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria***

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de los equipos:

1. Se establece la jubilación obligatoria cuando se cumpla la edad legal de jubilación en los términos establecidos en la legislación sobre seguridad social, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para causar derecho al 100 % de la pensión. Este alargamiento de la vida laboral solo se podrá dar como máximo durante dos años. Para exigir la jubilación obligatoria, la empresa deberá contratar a algún trabajador en equipo.

2. Cuando se cumplan los requisitos legales, las empresas atenderán y aceptarán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, las empresas estarán obligadas a su concesión en el porcentaje máximo establecido legalmente y será necesario que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores de edad inferior a 65 años interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, en la redacción actualmente vigente. El trabajador tendrá derecho a que el porcentaje de reducción de jornada sea el máximo que en cada momento permita la normativa reguladora.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, la reducción de la jornada en los supuestos de jubilación parcial anticipada podrá alcanzar el porcentaje máximo establecido legalmente cuando el trabajador que se jubile reúna los requisitos establecidos y se concierte un contrato de duración indefinida y la jornada completa.

**CAPÍTULO VI  
Derechos sindicales****Artículo 37. *Acumulación de horas sindicales***

En las empresas del sector afectadas por este convenio podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores, dentro de una misma organización sindical tanto total como parcialmente.



**Artículo 38. Privación del permiso de conducir**

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

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajenos a la empresa.

b) Que la privación del permiso de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la privación del permiso de conducir no se hubiera producido también en los 24 meses anteriores.

d) Que la privación del permiso de conducir sea consecuencia de ingerir bebidas alcohólicas o tomar algún tipo de estupefacientes.

La empresa queda obligada a conceder excedencia con reserva del puesto de trabajo en ella a los/las trabajadores/as que desempeñen funciones de conducción de vehículos de la empresa, congelándose la antigüedad correspondiente durante este período, cuando por cualquier circunstancia queden privados del permiso de conducción, hasta el día que les sean devueltas a sus licencias, previa solicitud del/de la trabajador/a afectado/a, una vez les sea comunicada la retirada del permiso de conducir por el organismo correspondiente, siempre que esto no suceda tres veces en el mismo año.

**Artículo 39. Multas y sanciones**

Las multas que se impongan por la comisión de una supuesta infracción en acto de servicio serán recurridas obligatoriamente por la empresa.

Cuando la multa o sanción sea debida a un accidente o suponga una retirada del permiso de conducir, se considerará un incidente, y el comité de prevención, servicio de prevención hará un estudio y mantendrá informados en todo momento a los delegados de prevención que hayan colaborado en ese estudio.

La empresa estará en la obligación de entregar al trabajador y a sus representantes dentro de la empresa una copia de los recursos interpuestos.



**Artículo 40. Uniformidad**

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, el vestuario preciso e idóneo para el desempeño de su función, según el diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de invierno y verano; se consultará su idoneidad con el comité de prevención, delegados de prevención o representantes de los/las trabajadores/as. Todo el personal afectado por este convenio dispondrá de la uniformidad necesaria que marque la Administración, compuesta de dos uniformes y el calzado correspondiente, en el lugar de trabajo. Todo el uniforme y el calzado tendrá que estar homologado y cumplir la normativa referente a riesgos laborales.

Asimismo, el empresario proveerá de las siguientes medidas preventivas a todo el personal:

- Todos los/las trabajadores/as habrán asignado un centro de trabajo en el cual dispondrán de armarios, duchas y servicios adecuados.
- Cada trabajador/a dispondrá de armarios separados para ropa de trabajo y ropa de calle, para evitar que se mezclen.
- Tendrá la obligación del repuesto de ropa en la empresa para cambiarla en cualquier momento de la jornada de trabajo.
- Los/las trabajadores/as dispondrán de 10 minutos antes de las comidas y otros 10 antes de abandonar el puesto de trabajo para su aseo personal y para cambiar de ropa.
- La empresa se hará cargo del lavado, desinfección y planchado de la ropa de trabajo. Esta observará las mismas precauciones sanitarias que en los centros hospitalarios.

La selección de guantes, de los demás equipos de protección individual y ropa de trabajo deberá realizarse de acuerdo con las normas UNE frente a la penetración de agentes biológicos.

**Artículo 41. Contratación, promociones y ascensos****I. Ingresos.**

1. El ingreso de los/las trabajadores/as se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento. La dirección informará a los representantes de los/las trabajadores/as de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.



2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, cuando en algún momento pueda existir puesto o puestos en algunas de las diferentes categorías profesionales a que hace referencia este convenio, en idoneidad de condiciones y con preferencia sobre otras personas ajenas a la empresa, aquellos trabajadores que desempeñen funciones en la empresa con contratos de duración determinada, a tiempo parcial o subcontrata.

## II. Ascensos.

1. Durante el tiempo que el/la trabajador/a preste sus servicios en una categoría superior percibirá el salario de la categoría de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que, si el empleado no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones laborales que tenía antes de que se efectúe el ascenso.

2. A estos efectos, el período de consolidación del nuevo puesto de destino será de noventa días consecutivos o ciento veinte alternos en un año.

## III. Puestos de nueva creación, promociones y vacantes.

1. Para los casos de promociones internas y los puestos de nueva creación, las empresas establecerán un proceso selectivo con base en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, o haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior.

2. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a las empresas decidir sobre la solicitud de ocuparla, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, el trabajador con más antigüedad en el servicio y más antigüedad en la empresa. En ningún caso se producirá discriminación alguna.

3. A estos efectos, las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores de la existencia de vacantes y exponerlo en el tablón de anuncios de la empresa.

En todo lo que regule este artículo tendrá la última decisión objetiva la empresa.



## CAPÍTULO VII

### Faltas y sanciones

#### Artículo 42. *Régimen disciplinario*

##### A. Clase de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de anticipación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aun por breve tiempo, siempre que el abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga para la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a los compañeros de trabajo, caso en el que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a los compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, a sus acompañantes o a otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y de los documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.



7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que de ella no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores ni suponga para la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de los artículos o equipos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlos en el desarrollo de sus tareas y siempre que no suponga para la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y, en especial, a los enfermos transportados o a sus familiares o acompañantes, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.

11. Cualquier otro incumplimiento culpable de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en el contrato de trabajo o contenidas en este convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el atraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, a sus acompañantes o a otras personas vincu-



ladas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y de los documentos de los servicios que el/la trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga para la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.

4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que deriven o puedan derivar perjuicios graves o el incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que hubiera sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o a sus familiares o acompañantes, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando conlleve reclamación o quejas de enfermos o de sus familiares o acompañantes, o conlleve para la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que cuenten con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.



13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los canales legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas para que los reciban datos relativos a los enfermos que tuvieran vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o el personal, de lo que debe dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de los cometidos específicos sindicales, debidamente comunicados.

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como encontrarse afectado, también ocasional y de forma probada durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los conductores de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en esas normas pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipamientos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias,



cuando suponga riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas y equipos de transporte con los que desarrolle su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

26. Poner fuera de funcionamiento o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los puestos de trabajo en los que esta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo sobre cualquier situación que, a su parecer, conlleve, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando hubiera tenido amonestación escrita.

– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en que deba actuar en función de su actividad.



5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando esto suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente etc.) y como resultado de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada, sí repercute negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o a sus familiares, así como al otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo, siempre que fuera objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física desarrollada en el ámbito laboral y que atente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.



16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, a sus acompañantes o a otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el/la trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga para la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o por trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, compañeros o terceros.

18. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que tuvieran vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cal fuera su cuantía, así como cualquier ocultación o sustracción de dinero, materiales, equipo, o vehículos.

20. La reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en esas normas pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o la de los enfermos transportados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza o más de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que fuera objeto de sanción que cobrara firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.



## B. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves: amonestación por escrito.

b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días. Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La repercusión del hecho en otros trabajadores, en la empresa, en terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como su repercusión social.

c) La categoría profesional del trabajador.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que pueda aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al/a la trabajador/a.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que tenga la condición de delegado sindical o miembro del comité de empresa, aparte del/de la interesado/a tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que este pertenezca, si la hubiere.

5. De las sanciones por faltas graves o muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiere.



6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se imponga, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador y, si procede, por la representación de los trabajadores o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, deberá comunicarlo de esta misma forma al/a interesado/a y a la representación de los trabajadores o sindical, y este quedará con un ejemplar y firmará el duplicado, que devolverá a la dirección de la empresa, en el cual se hará constar la fecha y los hechos que la motivan.

9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de cometerse.

10. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta

## CAPÍTULO VIII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 43. *Salud laboral*

Ordenación de la acción preventiva en la empresa.

1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en este capítulo y demás legislación aplicable.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a garantizar el derecho de los/las trabajadores/as a la protección eficaz frente a los riesgos laborales, conforme a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.



c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con vistas, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir sus efectos en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los/las trabajadores/as.

2. La planificación y la organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, y son, por tanto, responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán y serán objeto de consulta los trabajadores y trabajadoras a través de los órganos de representación. A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, proporcionándoles a los delegados de prevención dicha documentación anualmente y en los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo.

En cumplimiento de sus obligaciones de control, el empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones de trabajo y material de trabajo, y examinar la actividad de los/las trabajadores/as en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas. De haberse producido un daño para la salud de los/las trabajadores/as o, si con ocasión de la vigilancia del estado de su salud respecto a riesgos específicos, aparecieran indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación al respecto, con el fin de detectar las causas de estos hechos.



El empresario adecuará las medidas preventivas cuando, como consecuencia de los controles mencionados, se aprecie la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas; en este caso procederá a la modificación de estas últimas y utilizará, mientras no se puedan materializar las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Los riesgos para la salud del/de la trabajador/a se prevendrán evitando: 1º) su generación; 2º) su emisión; 3º) su transmisión; y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal adecuados al riesgo.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del Real decreto 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por ellos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Por eso, sin menoscabo de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos necesarias para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicha área. Igualmente, dará las instrucciones necesarias a los trabajadores/as.

Plan integral de seguridad y salud en el trabajo.

Para concretar el desarrollo de la acción preventiva establecida anteriormente, en cada empresa se elaborará un plan integral de seguridad y salud en el trabajo, documentado y elaborado por el servicio de prevención de riesgos de la empresa, que tendrá, como mínimo, los siguientes contenidos:

- Una evaluación inicial o revisada de los riesgos de cada centro de trabajo.
- Desarrollo de las siguientes actividades, preferentemente distribuidas en tiempos: la información a los/las trabajadores/as sobre los riesgos. La formación de los/las trabajadores/as, de los delegados de prevención, de los trabajadores designados, sobre medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad y todos los casos y agentes formadores. Los protocolos de vigilancia de la salud para cada puesto de trabajo y sus resultados.



- Las medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección, tanto colectivos como individuales.
- Se realizará una inspección periódica del material de trabajo. Esta inspección mecánica del vehículo -se valorarán los dispositivos de seguridad tanto pasiva como activa- la llevará a cabo una persona calificada (servicio técnico mecánico, ya sea propio o ajeno a la empresa).
- La inspección de material técnico de trabajo y limpieza de todo el material la hace el/la trabajador/a durante su jornada de trabajo, poniendo en conocimiento del responsable directo las anomalías observadas. Esta periodicidad no será superior a dos meses e implicaría la inmovilidad del vehículo mientras dure dicha inspección.
- Las empresas que obliguen sus trabajadores a ir conectados por teléfono bien con los teleoperadores del 061 o 112, bien con la empresa, estarán en la obligación de instalar dispositivos de manos libres homologados en los vehículos como elemento de seguridad para prevenir accidentes de tráfico.
- Las empresas tienen la obligación de entregar las instrucciones de actuación a los/las trabajadores/as para que estos tengan las pautas de actuación en cada momento, sirviendo estos protocolos para dar cumplimiento al derecho a la información que consagra la LPRL.
- Las empresas están obligadas a proporcionar a los/las trabajadores/as, para su protección individual, guantes, lentes y mascarillas homologadas en función de los distintos tipos de servicio.
- En función de los distintos lugares por los cuales un conductor de ambulancia transite, también está en la obligación el empresario de proporcionarle casco con luz auxiliar y calzado de seguridad antideslizante.
- En aplicación de la normativa, el empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico, sea de forma automática o controlada por el trabajador; cuando no se pueda evitar la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuada, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe esa manipulación. A tal fin deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el anexo del Real decreto 487/97 y sus posibles efectos combinados, quedando expresamente prohibidas las sillas de dos ruedas.



Elección de delegados/as de prevención.

En todas las empresas del sector se elegirán los/las delegados/as de prevención conforme a la Ley de prevención de riesgos laborales. Donde exista representación legal de los/las trabajadores/as, se elegirá de entre ellos; cuando no exista dicha representación legal, serán elegidos/as de entre los trabajadores de cada centro de trabajo.

Garantías del/de la delegado/a de prevención.

– Garantía y sigilo profesional de los delegados de prevención.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

2. El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación deberá ser facilitada por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndola periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

3. A los delegados de prevención le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a las que tengan acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

– Formación del/de la delegado/a de prevención en la prevención de riesgos laborales.

Los/las delegados/as de prevención de las empresas contarán con formación específica para el desarrollo de sus funciones.



Podrán asistir a cursos de formación y jornadas, y la empresa se lo facilitará.

– Información a los/las trabajadores/as en la prevención de riesgos laborales.

La información que forma parte del plan de prevención sobre los riesgos generales o inherentes a los puestos de trabajo será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma estricta, dirigida a cada trabajador, y será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y, en cualquier caso, en horas de trabajo.

– Formación de los/las trabajadores/as en la prevención de riesgos laborales.

El empresario se compromete a facilitar a todos sus trabajadores/as la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones. Tal formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en la misma del tiempo invertido.

Debe garantizarse a cada trabajador/a una formación teórica y práctica adecuada cuando inicia su relación contractual y cuando, por cambio o modificación del puesto de trabajo, tenga que aplicar técnicas diferentes, manejar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el/la propio/a trabajador/a o para terceros.

– Delegados de prevención sectorial.

Con el fin de que impulsen la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras crean la figura acreditada del delegado de prevención sectorial con dedicación plena a esta tarea. Su número será paritario a las organizaciones sindicales firmantes del convenio, distribuidos y nombrados por las respectivas federaciones de las organizaciones sindicales firmantes del convenio. No será obligatorio que su nombramiento recaiga en personal del sector, y tampoco disfrutarán de crédito horario a cargo de las empresas para la realización de dicha función. Su ámbito de aplicación será por comunidad autónoma.

Su dedicación, competencias y facultades serán las reconocidas en el capítulo V da Lei de prevención de riesgos laborales, y tendrán garantizado, previa comunicación, el acceso al centro de trabajo en todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, con el fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención y proponer al empresario medidas correctoras, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo. La comisión paritaria de este convenio colec-



tivo proveerá de la credencial correspondiente a los delegados de prevención sectoriales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

– Comisión sectorial de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de Galicia se crea una comisión sectorial de carácter paritario que abarca todas las empresas del ámbito de este convenio, compuesta por los sindicatos firmantes del convenio y por los mismos representantes de la patronal y que tendrá, además de las facultades recogidas en la ley, las siguientes:

- Coordinar planes de formación, tanto para los delegados de prevención como para el conjunto de los/las trabajadores/as del sector autonómico de ambulancias.

- Servir como principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de salud laboral y prevención de riesgos se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.

- Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de salud laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir los informes y recomendaciones correctoras de prevención.

- Los miembros de esta comisión estarán facultados para visitar las empresas del sector, para ejercer cometidos de vigilancia y asesoramiento en materia de salud laboral y prevención de riesgos.

- Coordinar el trabajo y recibir las consultas y sugerencias de los/las delegados/as de prevención sectoriales.

– Derechos de consulta, participación e información.

En las competencias del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud están el conocimiento de toda la documentación y cualquier información que esté en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales debidos a las materias primas utilizadas o al proceso productivo y los mecanismos para su prevención y eliminación del riesgo, así como la elaboración del mapa de riesgos y del plan general de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras, mediante el comité de salud y seguridad, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás



aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que posea la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos para su prevención.

Los/las trabajadores/as, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su ambiente de trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Tendrán también derecho a que se les faciliten estos resultados.

El comité de salud y seguridad será informado debidamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a su ejecución. Acto seguido, emitirá opiniones y dictámenes al respecto. Las organizaciones firmantes del presente convenio propiciarán para su afiliación la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

El comité de salud y seguridad deberá ser consultado sobre todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Asimismo, existirá participación de los representantes sindicales en las empresas, que serán consultados por el empresario antes de adoptar la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. El correspondiente informe de los delegados de prevención no será vinculante. Los requisitos que se considerarán para elegir una de estas entidades son la calidad de la asistencia sanitaria, la confidencialidad estricta de la información sanitaria, el uso prudente a la hora de realizar reconocimientos médicos de control a los/las trabajadores/as, la cantidad y la calidad de los recursos preventivos, la oferta formativa y el asentamiento de recursos en el área geográfica.

– Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro



para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, deberá optarse por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a los que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que se le pueda facilitar al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en los que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores los llevarán a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

– Protección frente a la exposición a agentes biológicos.

El empresario debe proporcionar al trabajador la adecuada información, instrucción y adiestramiento sobre los riesgos biológicos que afecten a su puesto de trabajo o función, y de las medidas de protección o prevención aplicables a dichos riesgos.



Estas informaciones e instrucciones serán entregadas por escrito a cada trabajador y en ellas figurará para cada tarea un protocolo o procedimiento de trabajo seguro.

- Se ofrecerán a los trabajadores expuestos, sin coste alguno, las vacunas eficaces existentes, y serán informados sobre los beneficios, ventajas e inconvenientes tanto de la vacunación como de la no vacunación.

- Os vehículos, de forma periódica, pasarán una limpieza exhaustiva de desinfección realizada por el personal cualificado. Esta periodicidad no será superior a seis meses o cuando se requiera por las condiciones de los servicios realizados. En todo caso, la limpieza ordinaria de los vehículos de emergencia se ajustará a los protocolos de actuación de la Administración.

- Asimismo, se tendrán en cuenta, con referencia a la exposición de riesgos biológicos, los aspectos referidos a estos en uniformidad.

- Se establece la obligatoriedad de crear un fichero en cada empresa donde queden reflejadas todas las exposiciones a riesgos que tuvieran lugar en cada una de las empresas de ambulancias en que esté, es decir, el fichero pasará de una empresa a otra y será confidencial. Este tipo de modelo será igual o similar al expuesto en el anexo II. Será cumplimentado por lo trabajador y entregado a la empresa.

– Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta esos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y las trabaja-



doras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, al objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

– Conciliación de la vida familiar y protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.



4. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, prevista en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifica el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la misma disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

Tendrá el mismo derecho quien necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada prevista en este número constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa hubiesen generado este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



9. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los números 7 y 8 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar previamente al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.

– Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutará de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En el período de suspensión se distribuirá la opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al período de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que la podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los puntos anteriores o las que correspondan en el caso de parto múltiple.



Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

– Prevención del acoso en el trabajo.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que sean ejercidos sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspiradas en los criterios de la ética, la honestidad y la profesionalidad.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de



la empresa, una vez que tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del comité de seguridad y salud o, de no haberlo, del delegado de prevención, el cual concluirá en el plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

La empresa asume su responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto del trabajo de la persona que fue objeto de acoso.

– Protección del medio natural.

La creciente preocupación por el estado del medio natural en nuestra comunidad lleva a los firmantes a plasmar en este convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento ambiental de las empresas del sector. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y de los/las trabajadores/as adscritos a este convenio, impulsando el estudio conjunto de las características ambientales de los procesos y productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud de los trabajadores/as, el entorno y los recursos naturales. Se desarrollarán, asimismo, las siguientes actuaciones sectoriales para la protección del medio:

- Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la información sobre el comportamiento ambiental de la empresa.

- Todas las empresas del sector de ambulancias deberán de avanzar en la reducción del uso de sustancias peligrosas y en la utilización de materiales reciclables, así como en el reciclaje de residuos. Tendrán que utilizarse productos y procesos de menor impacto ambiental, trabajar en la prevención de la contaminación, el ahorro y el uso eficaz del agua y la energía.

- Las actuaciones ambientales son función y competencia del comité de empresa y serán asumidas por sus miembros o, en todo caso, por los delegados de personal, que velarán por el cumplimiento del contenido ambiental suscrito en el convenio.

Artículo 44. *Cláusula adicional*

Este convenio comenzará su eficacia tan pronto como aparezca publicado en el *Diario Oficial de Galicia*, con carácter retroactivo al día 1 de enero de 2013, los atrasos acumula-



dos por la firma de este convenio, desde el 1 de enero de 2013, se abonarán en el mes de marzo de 2013.

Las partes firmantes acuerdan la adhesión al III Acuerdo nacional de formación continua, firmado el 19 de diciembre de 2000, o acuerdo que lo sustituya y a los de su carácter que se hubieran firmado para la autonomía gallega. Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos (AGA). En el 131 L viernes, 7 de julio de 2006 *Diario Oficial de Galicia* 1.

El presente convenio ha sido firmado por la representación empresarial Federación Gallega de Empresarios de Ambulancias (Fegam) y las representaciones sindicales de UGT y CC. OO.

#### Tablas 2013

Categoría	S. B.	P. con.	P. trans.	Noc.
Conductor	1.090,88	43,64	87,27	1,76
Ayudante	964,40	38,58	87,27	1,56
Camillero	901,22	36,05	87,27	1,46
Jefe de equipo	1.070,12	42,80	85,61	1,73
Jefe de tráfico	1.170,55	46,82	93,64	1,89
Oficial administrativo	1.143,18	45,73	91,45	1,85
Auxiliar administrativo	969,70	38,79	77,58	1,57
Ayudante mecánico	923,98	36,96	73,92	1,49
Mecánico	1.046,42	41,86	83,71	1,69
Chapista	1.006,20	40,25	80,50	1,63
Pintor	1.006,20	40,25	80,50	1,63
Jefe de taller	1.119,89	44,80	89,59	1,81
Telefonista	978,77	39,15	78,30	1,58
Médico	1.910,26	76,41	152,82	3,09
DUE	1.435,37	57,41	114,83	2,32
Director de área	1.748,01	69,92	139,84	2,83
Director	1.928,54	77,14	154,28	3,12



	2013
Dietas	12,46
Nocturnidad	20 %
Domingos y festivos	13,27
Navidad-Semana Santa	36,76
Dispositivo localización	35,73

Seguro colectivo de enfermedad o accidente	2013
Gran invalidez	20.200
Invalidez total	20.200
Muerte	20.200
Jubilación	2013
60 años	3.683,47
61 años	2.946,17
62 años	2.516,92
63 años	2.148,27
64 años	1.350,37

**Tablas 2014**

Categoría	S. B.	P. con.	P. trans.	Noc.
Conductor	1.107,25	44,29	88,58	1,79
Ayudante	980,76	39,23	88,58	1,59
Camillero	917,58	36,70	88,58	1,48
Jefe de equipo	1.086,48	43,46	86,92	1,76
Jefe de tráfico	1.186,91	47,48	94,95	1,92
Oficial administrativo	1.159,54	46,38	92,76	1,88
Auxiliar administrativo	986,07	39,44	78,89	1,60
Ayudante mecánico	940,34	37,61	75,23	1,52
Mecánico	1.062,78	42,51	85,02	1,72
Chapista	1.022,56	40,90	81,81	1,65
Pintor	1.022,56	40,90	81,81	1,65
Jefe de taller	1.136,25	45,45	90,90	1,84
Telefonista	995,14	39,81	79,61	1,61
Médico	1.926,62	77,06	154,13	3,12
DUE	1.451,73	58,07	116,14	2,35
Director de área	1.764,38	70,58	141,15	2,85
Director	1.944,90	77,80	155,59	3,15



	2014
Dieta	12,64
Nocturnidad	20 %
Domingos y festivos	13,47
Navidad-Semana Santa	37,31
Dispositivo localización	36,26

Seguro colectivo de enfermedad o accidente	2014
Gran invalidez	20.503
Invalidez total	20.503
Muerte	20.503

Jubilación	2014
60 años	3.738,72
61 años	2.990,36
62 años	2.554,67
63 años	2.180,49
64 años	1.370,63

