

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del V Convenio colectivo gallego de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia.

Visto el texto del V Convenio colectivo gallego de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia, que se suscribió el 10 de noviembre de 2023, entre la representación empresarial de Fegam y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CIG, CC.OO., UGT y USO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010.

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

Santiago de Compostela, 12 de diciembre de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

**V Convenio colectivo gallego de transporte sanitario de enfermos/as
y accidentados/as en ambulancia****CAPÍTULO I****Disposiciones generales***Sección 1ª. Ámbito***Artículo 1. *Ámbito funcional***

Las disposiciones de este convenio serán aplicables a las personas trabajadoras y empresas dedicadas a la atención y transporte aéreo, terrestre y marítimo de enfermos/as y/o accidentados/as, 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 todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, siempre que su categoría profesional esté incluida en este convenio, con la única excepción de los/las altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

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

Sección 2ª. Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión

Artículo 3. *Vigencia*

Este convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

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.

Para agilizar el próximo proceso de renovación del convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora a más tardar el 30 de enero de 2025.

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

Artículo 5. *Prelación de normas*

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre las empresas y sus personas trabajadoras en todas las materias comprendidas en su contenido.



En todo lo 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 las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de 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 un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad judicial competente, haciendo uso de sus facultades, anule 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 solo 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 viniese disfrutando de ellas.

Sin embargo, en lo referente a las condiciones específicas relacionadas con la calificación y disposición del servicio de ambulancias, así como 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 asu-



mir al personal de conformidad con el apartado 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 las personas trabajadoras que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso su modalidad de contratación y los derechos y obligaciones que hayan 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 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 las siguientes personas trabajadoras:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos cuatro meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hayan trabajado en otra actividad.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tenga una antigüedad mínima de cuatro meses en ella y se encuentre enfermo, accidentado, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal y descanso por nacimiento de hijo/a.

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



4. Personal con contrato de interinidad o de sustitución que sustituya a alguna de las personas trabajadoras mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad, y mientras dure su contrato.

5. Personal con contrato de relevo que sustituya a otro que se encuentre en situación de jubilación parcial, siempre que la persona relevada en situación de jubilación parcial sea igualmente objeto de subrogación.

Cuando el/la trabajador/a jubilado/a parcial esté adscrito al servicio objeto de subrogación pero la persona de relevo no, corresponderá a la empresa saliente garantizar su puesto de trabajo en esta.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellas personas trabajadoras que sean directivos/as 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 fehaciente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su personal y a los/las representantes de este 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, con la condición de que se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se hayan 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 disfrutase de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará y cotizará por la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono y cotización 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 que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Con todo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria.



En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro/a trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria 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 comuniquen 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, y la relación laboral anterior a tal momento es 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/las delegados/as de personal y los/las delegados/as sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto de 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 deberá constar la parte 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 la persona trabajadora, 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 NCR 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/la trabajador/a, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contrata-



ción 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 alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria lo requiera fehacientemente 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, hubiera reclamado 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 podrá ser sustituida por la entrega de listas de los mismos períodos que haya tenido que acreditar en 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 nombra un/una secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión.



En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de cada una de las respectivas organizaciones, 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 antelación y sus acuerdos requerirán, para tener validez, un porcentaje mayoritario de la representación sindical (determinado según la representatividad a 31 de diciembre del año anterior), así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

No obstante lo anterior, la decisión en relación con el incremento de contratación indefinida prevista en el artículo 42.IV.1 de este convenio se adoptará por el voto de la mitad más uno de los vocales de la representación sindical y la mitad más uno de los representantes de los empresarios.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con una antelación 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, que será válida siempre que concurra, como mínimo, la mitad más uno de cada parte. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

En caso de no llegar 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.

A efectos de facilitar la asistencia a las juntas, los vocales que pertenecen a la parte sindical, si son personas trabajadoras del sector y asisten a dicha reunión, librarán toda la jornada. En el caso de trabajar en el turno de noche, librarán la noche anterior a la celebración de la junta si es de mañana; asimismo, si la junta es por la tarde, estos vocales librarán el turno nocturno siguiente.



Artículo 11. Cláusula de inaplicación del convenio

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, o 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 es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

a) Como 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 subsane tal situación.

3º. Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores.

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

Las empresas que pretendan desvincularse 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), notificarlo por escrito a la comisión paritaria del convenio, a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, a estas, adjuntando en un escrito dirigido a la representación de las personas trabajadoras o a estas la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

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



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

La desvinculación, si es aprobada, tendrá efectividad durante un año.

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

Transcurrido el período de descuelgue sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada 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 desvinculación.

Los/las representantes legales de las personas trabajadoras o, en su caso estos/as 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 tengan acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, y se observará, 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 a que el ingreso sea efectivo en la cuenta del/de la trabajador/a, como máximo, el día cuatro 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 los anexos del presente convenio colectivo.

Año 2023 (desde el 1 de enero): las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementarán desde el 1 de enero en un 5 % sobre el salario base de la categoría de conductor/a y aplicación de la cantidad resultante a todas las categorías establecidas en el convenio.



Año 2024 (desde el 1 de enero): las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023 se incrementarán desde el 1 de enero en un 4 % sobre el salario base de la categoría de conductor/a y aplicación de la cantidad resultante a todas las categorías establecidas en el convenio.

Año 2025 (desde el 1 de enero): las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán desde el 1 de enero en un 4,25 % sobre el salario base de la categoría de conductor/a y aplicación de la cantidad resultante a todas las categorías establecidas en el convenio.

La actualización de las tablas salariales se producirá en el mes siguiente a la adjudicación del último de los nuevos concursos públicos de ámbito autonómico en el transporte en ambulancia y a más tardar el 1 de abril de 2024.

Artículo 14. *Cláusula de garantía del salario*

Se garantiza que el incremento salarial acumulado a 31 de diciembre de 2025 será de un 2 % por encima de la suma de los IPC interanuales de los años 2023, 2024 y 2025. Las tablas resultantes, en su caso, de esta actualización tendrán efectos desde el 1 de enero de 2026 y servirán como base de la subida que se pacte en el futuro convenio. Estas tablas no tendrán efectos retroactivos en relación con los atrasos.

Para una mayor claridad, la cláusula de garantía se aplicaría del siguiente modo:

Si la suma de los IPC es igual o inferior al 11,25 %, no se actualizará la subida pactada.

Si la suma de los IPC es superior a 11,25 e igual o inferior al 13,25 %, se actualizará la subida pactada en la cuantía que el IPC haya superado la cifra menor (11,25 %).

Si la suma de los IPC es superior al 13,25 %, se actualizará la subida pactada en un 2 % sobre el IPC.

Artículo 15. *Antigüedad*

Los premios de antigüedad para las personas trabajadoras con alta posterior al 1 de enero de 1984, de acuerdo con lo que 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 permanencia, el 23 %.

A los/las trabajadores/as que estén percibiendo cualquier premio por antigüedad superior al que les corresponda por la tabla anterior, se les mantendrá.

Las personas trabajadoras que antes del 1 de enero de 2025 cumplan o tengan cumplidos 60 años incrementarán su antigüedad, desde la fecha de publicación del convenio hasta el 24 % cuando cumplan o si tienen cumplidos 24 años de permanencia o hasta el 25 % cuando cumplan o si tienen cumplidos 25 años de permanencia.

A partir del 1 de enero de 2025, los premios de antigüedad 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 25 años o más de permanencia, el 25 %.

A los/las trabajadores/as que estén percibiendo cualquier premio por antigüedad superior al que les corresponda por la tabla anterior, se les mantendrá.

Artículo 16. *Excepciones a la jornada*

Para el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo una norma de rango superior se declarase aplicable o estableciese un nuevo régimen relativo a las excepciones a la jornada aplicable a todo o parte del personal de transporte sanitario en ambulancia se estará, a partir de la entrada en vigor de dicha norma, a lo dispuesto en ella.

Artículo 17. *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 valor que resulte de la siguiente fórmula:

(salario base + complemento de convenio + antigüedad) × 15/1800.

Desde el momento en que se aplique reducción de la jornada máxima anual, el divisor de la fórmula se adaptará a la nueva cifra resultante (1.792 horas en 2024 y 1.776 horas en 2025).



Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

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

Marzo: antes del 20 de marzo.

Julio: antes del 20 de julio.

Diciembre: antes del 20 de diciembre.

Artículo 19. Pago de regularización

En el mes inmediatamente siguiente a la adjudicación del último de los concursos públicos de transporte sanitario en Galicia, las empresas adjudicatarias abonarán al personal que haya prestado servicios desde el 1 de enero de 2023, sumado al recibo de salarios de dicho mes, un importe adicional de la siguiente cuantía:

– 1.200 euros brutos para una persona trabajadora a tiempo completo que haya prestado servicios durante los doce meses del año 2023 o la parte proporcional que corresponda a la jornada parcial o reducida o a la fecha en la que se haya incorporado a lo largo del año que corresponda en caso contrario.

– 175 euros brutos más adicionales por cada uno de los tres primeros meses del año 2024 o la parte proporcional que corresponda a la jornada parcial o reducida o a la fecha en la que se haya incorporado a lo largo del año que corresponda en caso contrario.

Artículo 20. Dietas

Cuando, por causa del servicio, la persona trabajadora no pueda disfrutar del almuerzo o cena o no pueda pernoctar en su domicilio tendrá derecho a la percepción de las respectivas dietas que se fijan en las tablas.

Cuando la persona trabajadora no pueda dormir en su domicilio por causas del servicio en ruta, se le abonarán los gastos de pernocta, incrementado 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 justifique.

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

El importe de la dieta queda fijado a partir de la firma del convenio en 13,00 euros. A partir del 1 de enero de 2024 el importe de la dieta queda fijado en 14,00 euros y se mantendrá invariable durante la vigencia del convenio colectivo.

Franja horaria:

Almuerzo: 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 una dieta para almorzar.

Cena: cuando el servicio se inicie antes de las 21.00 horas y termine después de las 23.30 horas, se tendrá derecho a la percepción de la dieta de la cena.

Se les garantizará a las personas trabajadoras el tiempo necesario para almorzar y cenar dentro de su turno y franja horaria, manteniéndose los usos y costumbres existentes en cada empresa.

Artículo 21. *Plus de convenio*

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

Artículo 22. *Plus de transporte*

Las empresas abonarán mensualmente las siguientes cantidades:

– Un 8 % del salario base según las tablas para todo el periodo de duración del convenio para las personas trabajadoras que presten hasta ocho días de trabajo efectivo al mes.

– Un 10 % del salario base según las tablas para todo el periodo de duración del convenio para las personas trabajadoras que presten un mínimo de 9 días de trabajo efectivo al mes y un máximo de 16 días.



– Un 12 % del salario base según las tablas para todo el periodo de duración del convenio para las personas trabajadoras que presten 17 o más días de trabajo efectivo al mes.

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

Hasta la fecha en que se actualice el salario base, se continuará aplicando lo previsto en materia de plus de transporte en el artículo 20 del anterior convenio colectivo, es decir, se abonará mensualmente un 8 % del salario base según las tablas.

Artículo 23. *Retribución específica del trabajo nocturno*

El/la trabajador/a que preste servicio entre las 22.00 horas y las 6.00 horas percibirá, desde 1 de enero de 2024, por cada hora de trabajo en ese horario, un incremento sobre el importe del salario base más el plus de convenio:

Año 2023: 20 % de: (salario base + plus de convenio) × 15/1800.

Año 2024: 23 % de: (salario base + plus de convenio) × 15/1792.

Año 2025: 25 % de: (salario base + plus de convenio) × 15/1776.

Artículo 24. *Retribución específica del trabajo en domingos y festivos*

Las personas trabajadoras que desarrollen su jornada media o total entre las 00.00 horas del domingo y las 24.00 de este percibirán un suplemento según las tablas desde el 1 de enero de 2024.

Las personas trabajadoras que desarrollen su jornada media o total entre las 00.00 horas del festivo y las 24.00 de este, percibirán un suplemento según las tablas.

Artículo 25. *Festividades de Navidad y Semana Santa*

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en jornada media o total los días: 1 de enero, Jueves Santo, Viernes Santo, 24, 25 y 31 de diciembre cobrará según la tabla desde 1 de enero de 2024.



CAPÍTULO III

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 26. *Jornada laboral ordinaria*

a) Jornada laboral.

La jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales para el año 2023, 1.792 horas anuales para el año 2024 y 1.776 horas anuales para el año 2025.

La jornada máxima diaria no deberá superar las doce 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, la persona trabajadora descansará las horas superadas en la jornada laboral inmediata.

La modificación de la jornada laboral para ampliar su duración diaria deberá estar justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, sin que pueda alegarse como causa la ampliación de su duración máxima diaria acordada en este convenio.

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

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

b) Organización del trabajo a turnos.

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

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para estas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Estos turnos serán rotativos o fijos



c) 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 en cuanto a la duración de la jornada ordinaria diaria.

Las partes firmantes de este convenio colectivo consideran que la mejor forma de atender el servicio de transporte sanitario urgente es organizando la jornada laboral anual a través de un sistema de guardias, que concilie la adecuada prestación del servicio (de atención continuada) con el adecuado descanso del personal y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

Esta forma de prestación de trabajo (en guardias especiales) garantizará que la persona trabajadora no realice en un período de siete días más de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo en un período de referencia de doce meses, conforme a aquello que han establecido las directivas de aplicación.

Los cuadrantes de este sistema de turnos en este servicio deberán ser negociados entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa y firmados como aceptados por la persona trabajadora.

d) Dispositivo de localización.

Las empresas podrán ofertar a las personas trabajadoras 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. Solo será aplicable a las personas trabajadoras que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizadas 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 la persona trabajadora en plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo.

Si la persona trabajadora 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 anticipación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.



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

4. El límite máximo que una persona trabajadora 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 persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora para prestar un servicio hasta el momento en que la persona trabajadora regrese a su base.

6. La prestación por parte de una persona trabajadora del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos implica la finalización, por parte de esta, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, a la persona trabajadora que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base más plus de convenio más la antigüedad correspondiente), se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, según las tablas desde 1 de enero de 2024. 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 la persona trabajadora registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en que expresamente figuren las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes la persona trabajadora guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

e) Descanso semanal.

Las empresas podrán programar los descansos de las personas trabajadoras según los turnos antes citados; se facilitarán en una semana dos días de descanso consecutivos y, en las 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 que, por uso o costumbre, los dos días de descanso sean siempre consecutivos, continuarán siéndolo.

En caso de enfermedad y ausencias justificadas de otra persona trabajadora 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.

El personal con la jornada especial de urgencia regulará sus descansos atendiendo al sistema de guardias que tenga establecido y a lo previsto en la legislación aplicable.

Artículo 27. Compensación del trabajo nocturno

Las partes firmantes de este convenio son conscientes del efecto negativo que el trabajo nocturno tiene para la salud de las personas trabajadoras y para la conciliación de la vida laboral y familiar. Por esta razón, se introduce en este convenio la compensación en tiempo libre, además del abono del plus, cuando se realice trabajo nocturno.

A partir del 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras que presten servicios en turno nocturno (entendiendo por tal el establecido en el artículo 23 de este convenio) reducirán adicionalmente su jornada ordinaria de trabajo efectivo hasta un máximo de 24 horas anuales durante la vigencia de este convenio.

Dicha reducción será proporcional al tiempo efectivo prestado en nocturnidad, a razón de 19,2 minutos por turno trabajado en horario nocturno.

La forma de compensar la reducción de jornada pactada en el presente artículo se negociará con la representación del personal en el ámbito de cada empresa.

En defecto de pacto en el ámbito de la empresa y dependiendo del tipo de jornada que se realice en cada centro de trabajo, una vez calculada la reducción durante el primer semestre o al finalizar el año 2025, según corresponda en función de la jornada efectiva realizada, se compensará con descanso en el segundo semestre del año 2025 o durante los seis primeros meses del año 2026.

Las partes asumen el compromiso de debatir en el próximo convenio colectivo la mejora de la compensación establecida en este nuevo artículo del convenio.



Artículo 28. Vacaciones

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Las personas trabajadoras percibirán las vacaciones, incluyendo los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus de convenio y la media de las retribuciones percibidas en el año anterior por los conceptos de plus de transporte, nocturnidad, retribución específica de domingos y festivos. Expresamente se excluye lo abonado en concepto de dietas, horas extraordinarias y el pago de regularización previsto en el artículo 19 de este convenio.

A efectos de calcular el promedio en las cuantías variables se sumará lo percibido en el total del año anterior y se dividirá entre los días de alta en el año anterior descontando las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa.

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

Estos turnos se harán conforme al calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo conforme al criterio que convenga a ambas partes (representación de las personas trabajadoras y representación empresarial), comenzando la rotación por las personas más antiguas.

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 en un día de vacaciones, excepto que a petición propia de la persona trabajadora disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le hubiera correspondido, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.



En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir de la finalización del año en el que se hayan originado.

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

Artículo 29. *Asignación de servicios*

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

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

Artículo 30. *Cuadro de horarios y calendario laboral*

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con un mes de anticipación 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 de la finalización 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 las personas trabajadoras de cada empresa. Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

La empresa garantiza el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto que realiza cada persona trabajadora, determinando horas de trabajo efectivo, horas extraordinarias, identificando las prestadas en horario nocturno y domingos y festivos.

La empresa entregará, como máximo en la primera quincena, a la persona trabajadora y a sus representantes legales, copia del registro mensual al que se hace referencia en el párrafo anterior, con relación detallada de las horas realizadas en el mes anterior, y la persona trabajadora firmará el recibí, sin que ello signifique su conformidad.



La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal.

Artículo 31. *Movilidad funcional*

Además de los supuestos contemplados en la ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellas personas trabajadoras que, por padecer algún tipo de enfermedad que las inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que puedan obtener, por cualquier motivo, la incapacidad, puedan ser integradas a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para estos casos será preciso el informe médico que declare si es apta o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Este informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición de la persona trabajadora, 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 su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación; después de esto, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

CAPÍTULO IV Del personal

Artículo 32. *Grupos profesionales*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo general es simplemente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de 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 a quienes 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, acreditan 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 el 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/a: es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico/a 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/a 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, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejerza o no funciones directivas.

Diplomado/a: 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 que fue contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante técnico sanitario: se comprende en esta categoría a 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 responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.

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

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

Aspirante administrativo/a: es aquel personal de dieciséis años 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 al 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 recibiera; 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 cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le 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 a los que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización, que son los siguientes:

Analista de proceso de datos: es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de estas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de estos, ficheros a tratar



y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a: 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/a: es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos 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 se compone 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 responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

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

Técnico/a 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; puede realizar tareas de conductor/a, ayudante de conductor/a-camillero/a y las propias que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico/a 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/la enfermo/a y/o accidentado/a, necesarios para la co-



recta 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/a en transporte sanitario (TTS) ayudante conductor/a-camillero/a: tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente; realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo/a y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrá permiso de conducir suficiente, podrá y deberá ser formado/a para conductor/a de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá superar el 50 % de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

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



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

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 ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

CAPÍTULO V Derechos varios

Artículo 33. *Permisos y licencias retribuidas*

La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. Diecisiete días por matrimonio del/de la trabajador/a o pareja de hecho inscrita en el registro civil.

2. Dos días por matrimonio o pareja de hecho inscrita en el registro público, de padre, madre, hermanos/as e hijos/as. En el supuesto de que se celebre fuera del domicilio de la persona trabajadora 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.

3. Cuatro días por fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.

4. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho



o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de hospitalización, en respeto de las condiciones establecidas en anteriores convenios, cuatro días en el caso de familiar de primer grado y dos días en el caso de familiares de segundo grado se podrán utilizar en días no continuos mientras dure el ingreso en el centro hospitalario o con posterioridad al mismo y en un período máximo de quince días desde el alta hospitalaria, si no se consumieron durante el período de ingreso.

Si el ingreso hospitalario supera los quince días, los días de este permiso se podrán disfrutar de forma no continua en un plazo máximo de treinta días a contar desde el ingreso.

5. Un día por cambio de domicilio habitual.

6. Un día por renovación del permiso de conducir de la persona trabajadora que conduzca la ambulancia con independencia de su categoría laboral.

7. Tres jornadas laborales por asuntos propios; estos días deberán avisarse previamente, pero en ningún caso justificarse.

8. El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación que la empresa establezca.

9. Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

El tiempo dedicado, en tiempo de descanso, a la asistencia a procesos judiciales relacionados con cuestiones de trabajo en los que el/la trabajador/a sea citado/a judicialmente será computado como jornada laboral, incluido el tiempo de traslado y regreso a su domicilio habitual.

10. Una jornada no remunerada para acompañar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad, adopción o afinidad, a consultas o tratamientos médicos.

11. En el caso de acompañamiento a consultas o tratamientos médicos de hijos/as o tutelados/as menores de 14 años, será por el tiempo necesario y remunerado.

12. Hasta ocho horas al año para la asistencia de la persona trabajadora por razones de enfermedad a consultorio médico de atención primaria en horas coincidentes con la jor-



nada laboral. Esta licencia se ampliará hasta doce horas al año en el caso de asistencia a médico especialista. En todo caso, en esta materia, se respetarán las condiciones que por costumbre o pacto estén establecidas a nivel de empresa, siempre que sean más beneficiosas que lo establecido por convenio.

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

Los permisos establecidos en los apartados 3) y 9) podrán ser disfrutados cuando sean empleados en personas sujetas a la tutela de la persona trabajadora por resolución judicial y no tengan la condición de parientes en los términos fijados en ambos apartados.

Estos permisos no serán recuperables, salvo lo previsto como jornada no remunerada para acompañamiento a familiares a consultas o tratamientos médicos, previo acuerdo con la persona trabajadora.

Artículo 34. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a 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. La persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar 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, las personas trabajadoras 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 apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras 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 dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada 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 situación de excedencia en la empresa los/las trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En el caso de que el motivo de la excedencia voluntaria, que deberá ser comunicado por la persona trabajadora a la empresa en el momento de su solicitud, sea la atención al cuidado de familiares por razones de enfermedad o por cursar estudios de formación reglada, la persona trabajadora conservará el derecho al reingreso en su mismo puesto de trabajo durante un año a contar desde el inicio de la excedencia.

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

Artículo 35. *Seguro de responsabilidad y cobertura jurídica*

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



Las empresas tienen la obligación de asumir o asegurar los costes jurídicos y tasas judiciales derivadas de la defensa en un proceso judicial iniciado por causas del servicio que presta como persona trabajadora de la empresa, incluidos los casos en los que la persona trabajadora comparezca como demandante.

Artículo 36. *Seguro colectivo de enfermedad o accidente*

A. Las empresas suscribirán con una entidad aseguradora reconocida una póliza colectiva que garantice, como mínimo, la cuantía de:

Gran invalidez, invalidez total/absoluta o muerte: según las tablas.

La percibe, por una sola vez, la persona trabajadora y/o viudo/a, descendientes o ascendientes y, en su caso, los/las herederos/as legales.

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

Si la empresa fuera nueva adjudicataria, el plazo para suscribirlo será inmediato al alta de las personas trabajadoras.

B. En el caso de que una persona trabajadora fallezca o quede imposibilitada de regresar a su residencia habitual por encontrarse desplazada de la misma por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado de la persona trabajadora hasta su lugar de residencia, y los de traslado y estancia de los familiares, si fuera necesario, y con un máximo de 3 días para su acompañamiento hasta esta residencia.

Artículo 37. *Incapacidad temporal*

Cuando una de estas situaciones afecte a la persona trabajadora, la empresa complementará las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social, en las siguientes condiciones:

a) En accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desde el primer día y hasta su finalización, hasta el 90 % de la base reguladora de cotización a la Seguridad Social de los 90 días anteriores a la de la baja.



A partir de los 180 días de suspensión de contrato por esta causa, se complementará hasta el 100 % de la base calculada en los términos previstos en el apartado anterior.

b) En los casos de contingencia común por causa de embarazo o por estar afectada la persona trabajadora por una de las enfermedades contempladas en el Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, desde el primer día y hasta su finalización, se complementará hasta el 100 % de la base reguladora calculada de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el segundo de los supuestos establecidos en este apartado se arbitrará la fórmula de comunicación por parte de la persona trabajadora a la empresa y la Comisión de Seguridad y Salud sectorial puede proponer un modelo.

c) En el resto de los supuestos derivados de contingencia común, se complementará, hasta el 100 % del salario base, más plus de convenio más antigüedad del mes anterior a la baja:

1. Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro hospitalario, a partir del primer día.

2. En el resto de los casos, a partir del tercer día.

d) En todos los casos de IT de las personas trabajadoras, no se efectuará descuento alguno en el abono de las pagas extraordinarias.

En todo caso, ante la situación de IT se garantizará a la persona trabajadora el pago delegado de la cuantía legalmente establecida.

El complemento de IT no se abonará a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo con la empresa.

Artículo 38. *Cambio de turno*

La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, y comunicándolo, como mínimo, con veinticuatro horas de antelación.

Artículo 39. *Jubilación*

El personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los 62 y 66 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las tablas. El importe se actualizará en los términos previstos para el salario base en el artículo 13 de este convenio.



Artículo 40. *Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria*

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

1. Durante los años 2023, 2024 y 2025 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 la persona trabajadora cumpla con los requisitos para causar derecho al 100 % de la pensión. Para exigir la jubilación obligatoria, la empresa deberá contratar algún/alguna trabajador/a en equipo.

A partir del 1 de enero de 2026 la jubilación obligatoria solo podrá ser exigida por la empresa en los términos previstos en la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores vigente.

2. Cuando se cumplan los requisitos legales, las empresas atenderán y aceptarán la petición de todas aquellas personas trabajadoras 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 persona trabajadora se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

Las empresas que acuerden con una persona trabajadora su jubilación parcial deberán concertar 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. La persona trabajadora tendrá derecho a que el porcentaje de reducción de jornada sea el máximo que en cada momento permita la normativa reguladora.

**CAPÍTULO VI
Derechos sindicales****Artículo 41. *Acumulación de horas sindicales***

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



Artículo 42. 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/la conductor/a 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 produjera 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 estupefaciente.

La empresa queda obligada a conceder excedencia con reserva del puesto de trabajo en la misma a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de conducción de vehículos de la empresa. Se congelará la antigüedad correspondiente durante este período, cuando por cualquier circunstancia quede privada del permiso de conducción, hasta el día que le sea devuelta su licencia, previa solicitud de la persona trabajadora afectada, una vez que le sea comunicada la retirada del permiso de conducir por el organismo correspondiente, siempre que esto no suceda tres veces en el mismo año.

Artículo 43. 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 Seguridad y Salud, Servicio de Prevención, hará un estudio y mantendrá informados en todo momento a los/las delegados/as de prevención que hayan colaborado en ese estudio.

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



Artículo 44. 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 Seguridad y Salud, delegados/as de prevención o representantes de las personas trabajadoras. Todo el personal afectado por este convenio dispondrá de la uniformidad necesaria que marque la Administración, compuesto 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:

– Todas las personas trabajadoras tendrán asignado un centro de trabajo en el que dispondrán de armarios, duchas y servicios adecuados.

– Cada persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras 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, demás equipamientos de protección individual y prendas de trabajo deberá realizarse de acuerdo con las normas UNE frente a la penetración de agentes biológicos.

Artículo 45. Contratación, promociones y ascensos**I. Ingresos.**

1. El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento. La dirección informará a los representantes de las personas trabajadoras 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 las que hace referencia este convenio, en igualdad 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. Igualmente, se respetarán las preferencias establecidas por la legislación vigente para las personas trabajadoras con contrato de trabajo fijo discontinuo.

3. Contratos en prácticas y/o contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Para 2023, los contratos en prácticas vigentes y los que se suscriban para la obtención de la práctica profesional percibirán el 85 % del salario de la categoría profesional en la que haya sido contratado/a desde el inicio de la relación laboral.

Desde el 1 de enero de 2024, las personas contratadas o que se contraten bajo la modalidad de obtención de la práctica profesional recibirán el 90 % del salario de la categoría profesional en la que hayan sido contratadas.

II. Ascensos.

1. Durante el tiempo que la persona trabajadora preste sus servicios en una categoría superior, percibirá el salario de la categoría de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que, si la persona empleada no consolida este puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones laborales que tenía antes de efectuarse 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, acordando con la representación legal de las personas trabajadoras, un proceso selectivo con base en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada y conocimiento del puesto de trabajo, teniendo preferencia en igualdad de condiciones y entre varias solicitudes la persona trabajadora con más antigüedad en la empresa. En ningún caso se producirá discriminación alguna.



2. Frente a nuevas contrataciones, cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta o un puesto de nueva creación, cumpliendo también los requisitos de titulación y demás requerimientos del puesto, frente a nuevas contrataciones, tendrán derecho preferente a ocupar la vacante:

a) Los/las camilleros/as para ocupar un puesto de ayudante de conductor/a y/o para ocupar un puesto de conductor/a si no hubiese ayudantes interesados en el ascenso o que cumplan los requisitos.

b) Los/las ayudantes de conductor/a para ocupar un puesto de conductor/a.

Corresponderá a las empresas decidir sobre las solicitudes de ocuparla respetando el derecho de preferencia establecido en los párrafos anteriores y teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y entre varias solicitudes, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras de la existencia de vacantes o de puestos de nueva creación y exponerlo en el tablón de anuncios de la empresa.

Las solicitudes de ocuparlas serán atendidas respetando el derecho de preferencia establecido en los párrafos anteriores.

Sobre la cobertura de vacante y/o la promoción decidirá finalmente la empresa, respetando en todo caso lo establecido en este artículo.

IV. Compromiso de estabilidad en el empleo en el sector.

1. Incremento anual de contratación indefinida.

En el mes de enero de cada año, las empresas deberán concertar, conforme al procedimiento previsto en el párrafo siguiente, un 30 % de contratos indefinidos sobre la media de contratos temporales y en prácticas concertados en los 12 meses previos en cada empresa y lote, calculándose dicha media y el número de contratos a crear de acuerdo con el procedimiento previsto para la determinación del número de electores en las elecciones sindicales.

Las personas a contratar/transformar en indefinidas se decidirán de acuerdo con la representación unitaria. Tendrán preferencia a estos efectos las personas que hayan sido contratadas temporalmente o en prácticas durante el año anterior.



De no existir representación legal, dicha decisión corresponderá a la comisión paritaria del convenio.

Esta obligación es independiente de la transformación en indefinidos de otros contratos que puedan proceder en cumplimiento de las normas legales, requerimientos de la Inspección de Trabajo o sentencias judiciales.

2. Porcentaje de contratos indefinidos.

Cada una de las empresas se compromete a que el porcentaje de contratos indefinidos por lote y empresa sea de un 90 % como mínimo.

CAPÍTULO VII Faltas y sanciones

Artículo 46. *Régimen disciplinario*

A. Clase de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras 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 antelación, 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 este abandono no haya sido perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños



o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en 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 sus compañeros/as de trabajo, a los/las enfermos/as transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, el incorrecto cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora 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 no se derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a la persona trabajadora a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a 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/as como a terceras personas y, en especial, a los enfermos transportados o a sus familiares o acompañantes, siempre que eso 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. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en 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 infracción que afecte 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 retraso 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/as de trabajo, a los/las enfermos/as transportados/as, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplir, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a 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 se deriven o se puedan derivar perjuicios graves o 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/as compañeros/as.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros/as como a los/las enfermos/as transportados/as o a sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de ello 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 comporte reclamación o quejas de enfermos/as o de sus familiares o acompañantes, o comporte a 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/as trabajadores/as.

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 a recibirlos datos relativos a los/las enfermos/as que hayan tenido 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 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 las funciones específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora tenga a su cargo.



19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como encontrarse afectado/a, 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/las conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a él/ella, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en las mismas ponga en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora sus compañeros/as o terceros/as, 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, 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, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando tuviera 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 los 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 ello 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 a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida por falta debidamente acreditada imputable a una o varias personas trabajadoras.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada, si 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 una persona trabajadora de baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de 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/las superiores, compañeros/as o subordinados/as, enfermos/as transportados/as 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 haya sido 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/as de trabajo, a los/las enfermos/as transportados/as, sus acompañantes o a otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de consignación de los datos y documentos de los servicios que el/la trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a 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 eso ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos/as trasladados/as o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, compañeros/as o terceros/as.

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



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

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

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/as 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 hubiera sido objeto de sanción que haya cobrado 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 gradación de las sanciones que anteceden en el apartado 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en otras personas trabajadoras, en la empresa, en terceros, especialmente enfermos/as y sus familiares, así como su repercusión social.
- c) La categoría profesional de la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras, tendrán derecho a ser escuchados el/la interesado/a y la representación de las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora que ostente la condición de delegado/a 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/a perteneciera, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves o muy graves se informará a los/las representantes de las personas trabajadoras, si hubiese.

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/las representantes de las personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora y, si procede, por la representación de los/las trabajadores/as o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo, de esta misma forma, al interesado/a y a la representación de los trabajadores o sindical; se queda-



rá la persona trabajadora con un ejemplar y firmará el duplicado, que volverá a la dirección de la empresa, haciendo 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de cometerse.

10. En cualquier caso, la persona trabajadora sancionada impuestas en el caso de desacuerdo.

Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada dos veces por la misma falta.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 47. *Ordenación de la acción preventiva en la empresa*

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 las personas trabajadoras 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.

Artículo 48. *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva*

La empresa debe elaborar una evaluación inicial de riesgos que comprenderá:

a) Evaluación de puestos de trabajo: teniendo en cuenta todos los riesgos a los que las personas trabajadoras estén expuestas.

b) Evaluación por bases: tanto si están en instalaciones propias o ajenas. En este último caso, se tendrá en cuenta en el marco de la coordinación de actividades empresariales la ya realizada por los empresarios concurrentes (titular del centro o empresario principal) en los términos del Real decreto 171/2004, de 30 de enero.

d) Evaluación por equipamientos. De trabajo: los vehículos deben de ser evaluados la primera vez que se incorporan al servicio o cada vez que se les incorpore algo nuevo. Las personas trabajadoras deberán remitir a la empresa cualquier incidencia que surgiera durante la prestación de los servicios, teniendo que hacerse comprobaciones de seguridad mensualmente. Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras un checklist por duplicado (copia por empresa y persona trabajadora) para detectar problemas en los modelos que se utilicen a nivel de empresa.

Además de los vehículos, equipo principal que van a utilizar las personas trabajadoras, hay que evaluar el resto de los equipos conforme al Real decreto 1215/1997 y normativa específica, si la tuviesen.

Las evaluaciones de puestos de trabajo, bases y equipamientos serán revisadas, únicamente en los aspectos que ponga de manifiesto la investigación del accidente de trabajo, cada vez que suceda un accidente de trabajo o se declare una enfermedad profesional, cada vez que haya cambios, cada vez que se detecte algún dato significativo en la vigilancia de la salud y, en todo caso, de forma periódica cada cuatro años, excepto la de vehículos, que se revisará anualmente.



Todos los vehículos deberán llevar instalados dispositivos de manos libres de forma obligatoria.

La planificación de la actividad preventiva se elaborará todos los años, quedará aprobada por la empresa antes del 15 de diciembre de cada año, contando con la participación de los delegados/as de las personas trabajadoras, y en junta extraordinaria del CSS. La planificación debe contar con los siguientes elementos:

- Riesgo sobre el que se va a incidir.
- Medida preventiva concreta.
- Plazo de ejecución.
- Presupuesto dedicado.
- Responsable de la ejecución.

También incluirá esta planificación las medidas de emergencia, la vigilancia de la salud, así como la información y formación de las personas trabajadoras en materia preventiva y de coordinación.

Cuando las personas trabajadoras se incorporen por subrogación a una empresa conservarán los derechos resultantes de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva vigente.

Artículo 49. *Accidentes de trabajo*

Los delegados de prevención serán informados de forma inmediata cuando haya algún daño para la salud de las personas trabajadoras y podrá personarse en el lugar de los hechos; tendrá la consideración de tiempo de trabajo todo el tiempo que se invierta en esta función. A nivel de empresa, se establecerá el procedimiento para la investigación del accidente de trabajo con la participación de los delegados de prevención.

Artículo 50. *Vigilancia de la salud*

1. El empresario garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, que deberá venir recogida en la planificación de la actividad preventiva.



Esta vigilancia solo se podrá llevar a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo 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/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a puede constituir un peligro para el 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, se deberá optar 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/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as, sin que se pueda facilitar al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/de la trabajador/a 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 pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as las llevará a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

6. La vigilancia de la salud será, preferentemente, en horas de trabajo.

En el caso de que el reconocimiento médico no pueda ser realizado en horas de trabajo se compensará a la persona trabajadora el tiempo invertido en el mismo, incluido el desplazamiento, con el mismo tiempo de descanso que el ocupado en realizarlo.



Artículo 51. Delegados/as de prevención**51.1. Elección de los delegados 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.

51.2. Garantías del/de la delegado/a de prevención.

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

Serán consideradas tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos las horas invertidas en las siguientes situaciones:

– Acompañamiento de los técnicos de prevención en cualquier de los trabajos de campo y toma de datos, incluidos los riesgos psicosociales.

– Personamiento ante la existencia de un accidente de trabajo

– Asistencia a las reuniones del CSS o cualquier otra requerida por la empresa, incluidas las citas con la Inspección de Trabajo o cualquier otro organismo público, cuando sean citados por los mismos.

Si para ejercer las funciones o facultades que les confiere la Ley de prevención de riesgos laborales tuvieran que desplazarse, se les computará el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo y se les abonarán los gastos.

2. El/la empresario/a deberá proporcionar a los/las delegados/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación deberá facilitarla 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, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

En materia de formación obligatoria, el delegado de prevención podrá elegir la entidad u organismo en el que realizarla, previa notificación a la empresa y siempre que el mismo cumpla con los requisitos legales.



La formación básica de los delegados de prevención será, en atención a las características del sector, de cincuenta horas, y se pueden realizar las quince horas sobre la formación mínima en los dos años siguientes al nombramiento como delegado de prevención.

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.

El delegado de prevención deberá ser formado antes de los 6 meses desde que fue escogido para el cargo. Los delegados de prevención que no estén formados y tengan más de 6 meses de antigüedad en el cargo tienen 3 meses para formarse.

Artículo 52. *Sigilo profesional*

Los delegados de prevención deberán guardar sigilo profesional de aquellos datos que les sean trasladados cuando implique la protección de los datos legalmente protegidos, para esto, la empresa cuando facilite datos tendrá que aclarar si son o no confidenciales.

Artículo 53. *Información y formación de las personas trabajadoras*

1. Las personas trabajadoras 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 efectúe. Tendrán también derecho a que se les faciliten estos resultados.

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

2. El empresario se compromete a facilitar a todas sus personas trabajadoras la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones. La formación preventiva irá en la planificación de la actividad preventiva que se determinará en el CSS extraordinario conforme al artículo 48 del presente convenio colectivo.



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 aquella del tiempo invertido en la misma.

Las personas trabajadoras deberán recibir la formación en materia preventiva que sea precisa y, en todo caso, al inicio de la contratación y cada vez que aparezca un riesgo no evaluado anteriormente.

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 propio trabajador/a o para terceros. Las personas trabajadoras de nueva contratación recibirán la formación del primer año en los primeros seis meses de relación laboral.

Artículo 54. *Delegados de prevención sectorial*

Con el fin de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales exigentes, ambas partes negociadoras crean la figura acreditada del delegado de prevención sectorial con dedicación plena a esta tarea. Su número será paritario y 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 el personal del sector, y tampoco gozarán de crédito horario a cargo de las empresas para la realización de dicha función. Su ámbito de actuación se corresponderá con Galicia.

Su dedicación, competencias y facultades serán las reconocidas en el capítulo V de la Ley 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 proponerle a la empresa medidas correctoras, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo. La comisión paritaria de este convenio proveerá de la credencial correspondiente a los delegados de prevención sectoriales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

Los delegados de prevención sectoriales acreditados tendrán derecho a participar en todos los CSS de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, con voz, pero sin voto. Para ordenar su participación, el delegado de prevención sectorial se dirigirá a la empresa con antelación y le comunicará tal circunstancia.



Artículo 55. Comisión sectorial de prevención de riesgos laborales

En el ámbito de Galicia se creará una comisión sectorial de carácter paritario, que abarque todas las empresas del ámbito de este convenio, compuesta por diez vocales de los sindicatos firmantes del convenio (6 de la CIG, 2 de CC.OO., 1 de UGT y 1 de USO) y por los mismos representantes de la patronal que tendrá como función debatir y acordar, en su caso, sobre cualquier apartado que se les traslade que afecte a las condiciones de trabajo (tomando este término en relación con el artículo 4.7º de la Ley de prevención de riesgos laborales).

La comisión elaborará un calendario de juntas de cada año en la primera junta del año. Se programará de forma ordinaria una por trimestre y la primera junta del año quedará convocada en la última junta del año anterior.

Se escogerá un secretario de actas, que redactará el acta de cada junta, que será revisada y firmada al acabar cada junta.

Artículo 56. Protección frente a la exposición al riesgo biológico

En materia de protección de las personas trabajadoras del sector que puedan estar expuestas a riesgos biológicos se estará a lo dispuesto en el Real decreto 664/1997.

El empresario debe proporcionar a la persona trabajadora la adecuada información, instrucción y entrenamiento 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.

Las informaciones e instrucciones serán entregadas por escrito a cada trabajador/a, en las que figure para cada tarea un protocolo o procedimiento de trabajo seguro.

Todas las empresas deben evaluar el riesgo biológico con un método específico.

Asimismo, se tendrán en cuenta, con referencia a la exposición al riesgo biológico, los apartados referidos a este en la uniformidad.

Se establece la obligatoriedad de crear un fichero en cada empresa donde quedan reflejadas todas las exposiciones a riesgos que tuvieron lugar en cada una de las empresas de ambulancias en la que esté, es decir, el fichero pasará de una empresa a otra y será confidencial. El fichero será igual o semejante al expuesto en el anexo III, será cubierto por el trabajador y entregado a la empresa.



Artículo 57. Protección de los trabajadores 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 estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/las trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los/las demás trabajadores/as 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 trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutágenos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 58. Protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo o parto reciente

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.

A ese efecto, la evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo de conductora, ayudante o camillera deberá tener en consideración los siguientes factores, medidas correctoras y semanas de suspensión:

Riesgo	Medida correctora	Semana suspensión
Trabajo a turnos	No podrá hacer trabajo a turnos	Desde el inicio
Trabajo nocturno	No podrá hacer abajo nocturno (sin que sea posible descuento en concepto de nocturnidad)	Desde el inicio



Riesgo	Medida correctora	Semana suspensión
Golpe en caso de accidente	No podrá hacer ningún abajo que implique conducción agresiva	Desde el inicio
Vibraciones	Se procederá a medir las vibraciones máquina-cuerpo entero	Se aplicará la determinación de semanas que establece la tabla de la SEGO 2019
Manipulación de pacientes	No se trata de manipulación de cargas u, en ausencia de método evaluativo, se suprime la manipulación	Desde el inicio
Arrastre de camilla	Igual que la manipulación de cargas	Desde el inicio
Caída al mismo o diferente nivel	Las trabajadoras no podrán realizar intervención en escenarios con pendientes y suelos resbaladizos	Desde el inicio
Riesgo biológico	En función de evaluación específica	

No obstante lo recogido en el punto 1 anterior, cuando una trabajadora comunique su situación de embarazo, la empresa y la representación unitaria, de existir esta, deberán reunirse en el plazo máximo de 3 días naturales para resolver sobre su posible recolocación en un puesto de trabajo donde no exista riesgo para ella o el feto/embrión.

Si se llega a la conclusión de que no existe puesto de trabajo exento de riesgo donde sea posible la prestación de servicios, la trabajadora deberá solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo a la mutua correspondiente, y la empresa pondrá a su disposición toda la documentación necesaria.

Durante el proceso de decisión de la mutua, la trabajadora permanecerá con el contrato suspendido con derecho a su retribución por la empresa, en cualquier caso. De resolver la mutua la no concesión de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, la trabajadora permanecerá con el contrato suspendido con derecho a retribución, y la empresa abonará el 100 % del salario como si hubiera estado trabajando, desde el día de la comunicación del embarazo hasta la fecha de concesión de la suspensión por la mutua. La trabajadora y la empresa deberán acudir a la jurisdicción social para impugnar la resolución denegatoria de la mutua.

Artículo 59. *Protección en situación de lactancia natural*

Lo dispuesto en los apartados 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 certificara el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.



Si se llega igualmente a la conclusión que no existe puesto de trabajo exento de riesgo, la trabajadora deberá solicitar la suspensión por riesgo durante la lactancia natural con las mismas obligaciones para las partes que las establecidas en el apartado 2 anterior.

Artículo 60. *Prevención del acoso en el trabajo*

Salvo que ya dispongan de uno propio, las empresas aplicarán este protocolo antiacoso laboral en el trabajo, además del protocolo antiacoso al que las obliga la legislación en materia de igualdad.

Las empresas asumen, como fundamental, la existencia del protocolo de acoso laboral, como una de las medidas fundamentales de prevención del mismo en los centros de trabajo, dotándose del siguiente protocolo:

Protocolo de acoso laboral en
(procedimiento)

El procedimiento de actuación se desarrollará en cuatro fases:

1ª fase: denuncia (inicio).

La denuncia inicia el procedimiento de actuación, es decir, debe existir una denuncia por escrito que reúna las características que se expondrán a continuación para poder iniciar el procedimiento.

Tienen derecho a denunciar una situación de acoso:

- La presunta víctima.
- Cualquier persona que tenga conocimiento y sea testigo y tenga alguna relación laboral con...

La denuncia contendrá los siguientes requisitos a tener en cuenta:

- Identificación del denunciante.
- Dirección a efectos de notificaciones (postal o electrónica).
- Lista de los hechos que motivan el inicio del procedimiento.



– Lista de pruebas, si las tiene (las pruebas se pueden proponer en este momento o durante el transcurso del procedimiento).

(Se adjuntará modelo de denuncia para que sirva de guía).

La queja deberá dirigirse al Comité de Seguridad y Salud o al correo electrónico específico que se crea a nivel de empresa para la comunicación de la misma.

Tan pronto como se presente la denuncia, quien la reciba deberá ponerla en conocimiento del secretario del Comité de Seguridad y Salud para que convoque urgentemente a una reunión extraordinaria para tratar el tema de manera monográfica.

2ª fase: medidas cautelares.

Dependiendo de la gravedad de la denuncia y de la irreparabilidad de las posibles consecuencias, la Comisión sugerirá a la dirección de la empresa que adopte algún tipo de medida cautelar, siempre que el denunciante no tenga contacto con el denunciado.

3ª fase: investigación (instrucción).

Para la investigación de los hechos se constituirá una comisión antiacoso dentro del Comité de Seguridad y Salud, que estará integrada por miembros iguales:

- Representando a la empresa.
- Representando a la parte social.

Las personas que formen parte de la Comisión serán designadas por las partes en cada caso concreto, salvo que el denunciante diga quiénes quieren formar parte (solo entre los delegados de prevención) por la parte social.

Cada parte de la comisión podrá estar asistida por un técnico acreditado, quien deberá asumir por escrito su deber de secreto y confidencialidad.

La fase de instrucción se llevará a cabo bajo la dirección de la Comisión Antiacoso y debe cumplir con los siguientes criterios:

– Toma de declaraciones de las partes (se realizará en un plazo máximo de 10 días desde la reunión del Comité de Seguridad y Salud).



– Toma de declaración de testigos: la comisión interrogará a todos los testigos propuestos por las partes más los propuestos por cada miembro de la comisión.

– Valoración de la prueba: la comisión evaluará la prueba de cualquier tipo que sea propuesta por las partes, motivando las conclusiones.

Cada parte (querellante e imputado) podrá asistir, si lo considera oportuno, acompañada de una persona que la asesore.

La fase de instrucción finalizará con un informe elaborado por la comisión que deberá incluir:

– Fondo.

– Hechos probados y valoración de la prueba (si no hay consenso sobre los hechos probados, cada miembro de la comisión incluirá su versión).

– Resolución, en caso de que no haya acuerdo entre los miembros de la comisión, cada miembro aportará su visión.

Con el informe de la comisión se cierra la fase de investigación (debe elaborarse en un plazo máximo de 15 días desde la finalización del interrogatorio y valoración de las pruebas).

Los asesores de los miembros de la comisión tendrán voz pero no voto, y no podrán expresar consideración alguna en el informe, facultad que solo tienen los miembros de la comisión.

4ª fase: conclusiones.

Una vez realizado el informe, será enviado a cada miembro del Comité de Salud Ocupacional (en un plazo máximo de 20 días) y deberá ser firmado por los miembros del comité.

En el plazo máximo de 10 días, desde que se envió el informe a los miembros del Comité de Salud Ocupacional, deberá celebrarse una reunión extraordinaria de dicho comité, para tomar una resolución de acuerdo con las reglas de toma de decisiones del comité. Los miembros del Comité de Salud Ocupacional que no compartan la decisión del organismo emitirán un voto particular que se sumará a la resolución.

El informe final de la investigación será entregado a cada miembro de la CSS o a las partes, así como el comité de empresa.



Con base en la conclusión, el Comité recomendará a la dirección de la empresa la adopción de las medidas disciplinarias oportunas, justificando qué apartado del régimen disciplinario es aplicable.

En el caso de que de las conclusiones se determinen algunos hechos que puedan constituir delito, el expediente será elevado al Ministerio Fiscal por la propia Comisión de Seguridad y Salud, instando a la dirección de la empresa a presentarse como acusación, si el Ministerio Público oficina observa indicios de criminalidad.

Artículo 61. *Riesgo por manipulación de cargas*

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 de las mismas, sea de forma automática o controlada por la persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras 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 487/1997 y sus posibles efectos combinados, quedando expresamente prohibidas las sillas de dos ruedas.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 62. *Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral*

1. Permiso retribuido por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

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.

Igual derecho tendrán las personas trabajadoras en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



2. Derecho en relación con la lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso podrá disfrutarse de 96 horas distribuidas en jornadas completas y consecutivas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

3. Reducción de jornada por razones de guarda legal.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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 contemplada en el presente apartado 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada 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.

4. Suspensión por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica



podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas podrá ejercitarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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



Este derecho es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar las suspensiones por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO X

Protección del medio natural

Artículo 63. *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 medioambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y de los/las trabajadores/as adscri-



tos/as 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/las trabajadores/as, el entorno y los recursos naturales. Se desarrollarán, asimismo, las siguientes actuaciones sectoriales para la protección del medioambiente:

– 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 avanzar en la reducción del uso de sustancias peligrosas y en la utilización de materiales reciclables, así como en el reciclado de residuos. Tendrán que utilizarse productos y procesos de menor impacto ambiental, trabajar en la prevención de la contaminación, el ahorro y 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/las delegados/as de personal, que velarán por el cumplimiento del contenido ambiental suscrito en el convenio.

Disposición adicional primera

Este convenio comenzará su eficacia en el momento de su firma.

Las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos (AGA).

El presente convenio es firmado por la representación empresarial Federación Gallega de Empresarios de Ambulancias (Fegam) y las representaciones sindicales de la Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO).

Disposición adicional segunda. *Penosidad en el sector y coeficientes reductores en materia de jubilación*

A través de la Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales las partes alcanzarán conclusiones comunes sobre la penosidad de los puestos de trabajo en el sector y diseñarán estrategias conjuntas para que dicha situación sea tenida en cuenta a los efectos de coeficientes reductores en materia de jubilación.



Disposición adicional tercera. *Protocolos sectoriales en materias de prevención de riesgos y vigilancia de la salud*

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud elaborará propuesta de contenidos a tomar en consideración por las empresas en las siguientes materias: checklist de vehículos, dotación mínima de bases, comunicación/evaluación de accidentes de trabajo y protocolos de vigilancia de la salud.

Los acuerdos que puedan alcanzarse se incorporarán como anexos del convenio colectivo.

ANEXO I

2024						
Categoría	S. B.	P. con.	P. tran.	P. tran. 10 %	P. tran.12 %	Nocturnidad
Conductor/a	1.401,58	56,06	112,13	140,16	168,19	2,81
Ayudante	1.275,07	51,00	112,13	140,16	168,19	2,55
Camillero/a	1.211,87	48,47	112,13	140,16	168,19	2,43
Jefe/a de equipo	1.380,81	55,23	110,46	138,08	165,70	2,76
Jefe/a de tráfico	1.481,24	59,24	118,50	148,12	177,75	2,97
Oficial administrativo	1.453,87	58,15	116,31	145,39	174,46	2,91
Auxiliar administrativo	1.280,40	51,21	102,43	128,04	153,65	2,56
Ayudante mecánico	1.234,67	49,38	98,77	123,47	148,16	2,47
Mecánico/a	1.357,10	54,28	108,57	135,71	162,85	2,72
Chapista	1.316,89	52,67	105,35	131,69	158,03	2,64
Pintor/a	1.316,89	52,67	105,35	131,69	158,03	2,64
Jefe/a de taller	1.430,58	57,22	114,45	143,06	171,67	2,86
Telefonista	1.289,47	51,57	103,16	128,95	154,74	2,58
Médico/a	2.220,95	88,83	177,68	222,10	266,51	4,45
DUE	1.746,06	69,84	139,68	174,61	209,53	3,50
Director/a de área	2.058,71	82,34	164,70	205,87	247,05	4,12
Director/a	2.239,23	89,56	179,14	223,92	268,71	4,48

Dieta	14,00
Domingos-festivos	18,00
Navidad-Semana Santa	48,00
Localización	48,00
Gran invalidez	25.320,47
Invalidez total	25.320,47
Muerte	25.320,47
Jubilación	
62 años	4.617,18
63 años	3.692,60
64 años	3.154,92
65 años	2.692,80
66 años	1.691,88



2025						
Categoría	S. B.	P. con.	P. tran.	P. tran. 10 %	P. tran.12 %	Nocturnidad
Conductor/a	1.461,14	58,44	116,89	146,11	175,34	3,21
Ayudante	1.334,63	53,38	116,89	146,11	175,34	2,93
Camillero/a	1.271,43	50,85	116,89	146,11	175,34	2,79
Jefe/a de equipo	1.440,37	57,61	115,23	144,04	172,84	3,16
Jefe/a de tráfico	1.540,80	61,63	123,26	154,08	184,90	3,38
Oficial administrativo	1.513,43	60,53	121,07	151,34	181,61	3,32
Auxiliar administrativo	1.339,96	53,59	107,20	134,00	160,80	2,94
Ayudante mecánico	1.294,23	51,76	103,54	129,42	155,31	2,84
Mecánico/a	1.416,66	56,66	113,33	141,67	170,00	3,11
Chapista	1.376,45	55,05	110,12	137,65	165,17	3,02
Pintor/a	1.376,45	55,05	110,12	137,65	165,17	3,02
Jefe/a de taller	1.490,14	59,60	119,21	149,01	178,82	3,27
Telefonista	1.349,03	53,96	107,92	134,90	161,88	2,96
Médico/a	2.282,51	91,30	182,60	228,25	273,90	5,01
DUE	1.805,62	72,22	144,45	180,56	216,67	3,97
Director/a de área	2.118,27	84,73	169,46	211,83	254,19	4,65
Director/a	2.298,79	91,95	183,90	229,88	275,85	5,05

Dieta	14,00
Domingos-festivos	18,00
Navidad-Semana Santa	48,00
Localización	48,00
Gran invalidez	26.396,59
Invalidez total	26.396,59
Muerte	26.396,59
Jubilación	
62 años	4.813,41
63 años	3.849,53
64 años	3.289,00
65 años	2.807,24
66 años	1.763,78

ANEXO II

Protocolo de prevención de agresiones

1. Justificación.

El artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales (en adelante, LPRL), determina que todas las personas trabajadoras tienen el derecho a una protección eficaz en su puesto de trabajo.



Resulta una realidad innegable y preocupante que, hoy en día, el personal sanitario está padeciendo agresiones de forma más habitual y/o frecuente durante el ejercicio de sus funciones, y este hecho debe entenderse, en el marco de la relación laboral, como un riesgo laboral, sin ninguna duda.

Si ponemos en relación el derecho de lo desplegado por el artículo 14.1 de la LPRL y la existencia, cada vez más frecuente, de un riesgo de agresión, se debe implementar, por imperativo del artículo 16 de la LPRL, un protocolo de agresión en aquellas empresas que no lo tengan implantado o revisarlo para adaptarlo a lo aquí previsto. Se considera esta la medida preventiva más importante y debe complementarse con medidas concretas a desarrollar en caso de que se materialice la agresión.

La Comisión Sectorial del Transporte Sanitario Gallego, en las atribuciones que el convenio colectivo le otorga, elaboró el presente protocolo para que todas las empresas integradas en el ámbito funcional del convenio colectivo de Galicia lo desarrollen y lo adapten a su realidad concreta.

2. Ámbito y definiciones.

2.1. Ámbito de aplicación.

Este protocolo resultará de aplicación a todo el personal de transporte sanitario en ambulancia en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, se aplicará en todos los hospitales, centros sanitarios, direcciones de los pacientes y en cualquier lugar en el que se produzca un incidente o un accidente en los que tengan que prestar servicios las personas trabajadoras de las empresas de ambulancias en Galicia.

Las empresas afectadas en el ámbito del mismo deberán implementar sus disposiciones a través de los mecanismos legales establecidos y en los plazos que se determinaron de común acuerdo.

Se tendrá especial consideración en aquellas ambulancias/dotaciones conformadas por una única persona trabajadora, por encontrarse en una situación de especial vulnerabilidad, tanto en el momento de la agresión como a la hora de pedir auxilio.

2.2. Definiciones.

Antes de desarrollar el protocolo, es necesario recoger las siguientes definiciones:

– Protocolo: conjunto de actuaciones destinadas a materializar una respuesta segura, que se estructuran en el tiempo, siendo de obligado cumplimiento para las partes.



– Medida preventiva: conjunto de técnicas que se implementan para eliminar o controlar un riesgo laboral.

– Agresión: perturbación, en el ejercicio del trabajo, de la integridad, tanto física como psíquica, de una persona trabajadora del transporte sanitario, tanto urgente como no urgente, derivada de un comportamiento hostil o amenazante, sea verbal o físico, del propio paciente o de su ámbito (incluidos sus familiares o acompañantes), o sea por la existencia de un ambiente adverso, que pueda derivar en agresividad verbal o física.

3. Estructura.

El presente protocolo se divide en tres momentos claramente diferenciados, siendo los dos primeros de carácter preventivo y el tercero reactivo, en la medida en que pretende dar respuesta en caso de que finalmente se llegue a producir la agresión:

– Prevención: lista de medidas preventivas adoptadas con anterioridad a darse una situación conflictiva. Afectan a todo el personal trabajador y deben ser de obligatorio cumplimiento.

– Procedimiento operativo: engloban las medidas que se tomarán en el escenario en el que es posible que se produzca la agresión, tanto en los momentos previos a la asistencia (alerta) como una vez llegados al lugar de atención.

– Medidas reactivas: serán todas aquellas que se tomarán una vez que la agresión tenga lugar, tanto en el escenario de la agresión como con posterioridad.

3.1. Prevención.

Todas las personas trabajadoras tienen que contar con la información y formación necesaria y obligatoria, en términos preventivos, a que hacen referencia los artículos 18 y 19 de la LPRL.

Las medidas correctoras a las que hace referencia el anterior párrafo son las siguientes:

3.1.a) Información:

Las empresas, tras un proceso de recopilación, deben elaborar, en el seno de sus comités de salud laboral (o directamente con los delegados de prevención en aquellas empresas con menos de 50 personas trabajadoras) y a partir de la existencia previa de episodios



violentos con agresiones de cualquier tipo, un listado en el que se indiquen todos los datos relevantes para que sirva como instrumento preventivo de entornos y pacientes que podrían originar la situación de riesgo (lugares, espacios o establecimientos; pacientes con incidentes previos, perfiles potencialmente generadores de situaciones de riesgo, fechas y horarios con conflictos previos o previsibles etc.).

Cada empresa concesionaria debe tener en cuenta las posibles diferenciaciones entre los servicios de traslados hospitalarios, transporte no urgente y urgente, así como atender las peculiaridades según se trate de zonas urbanas, semiurbanas o rurales.

Se arbitrará el sistema para que cada una de las empresas comunique al cliente periódicamente estas situaciones para que sean tenidas en cuenta en los servicios solicitados por este. Igualmente, se arbitrará a nivel de empresa el acceso de las personas trabajadoras a dichos datos como instrumento de prevención.

3.1.b) Formación:

Todas las personas trabajadoras deben contar con formación específica para saber gestionar situaciones potencialmente conflictivas. Esta formación tendrá carácter obligatorio y sus contenidos serán examinados, debatidos y consensuados en el seno del CSS o con los delegados de prevención en cada una de las empresas.

Esta formación se desarrollará conforme a tres objetivos principales:

- Reconocimiento de las situaciones e interpretación de perfiles que ayuden a gestionar las situaciones de conflicto, con el claro objetivo de que estas no se produzcan.
- Conocimiento de técnicas disuasorias orientadas a rebajar la tensión y a evitar la situación de conflicto que puede derivar en agresión.
- Técnicas de defensa personal orientadas, en todo caso, a poder minimizar los efectos de las agresiones.

3.1.c) Otras medidas:

Para garantizar la comunicación y la posible solicitud de ayuda, además de telefonía móvil, cada miembro de la dotación del servicio urgente deberá contar con un dispositivo personal portátil de comunicación por radiofrecuencia (tetra) con su correspondiente



accesorio para poder ser empleado sin tener que usar ambas manos. Este compromiso deberá ser cumplido por las empresas tras la próxima adjudicación del concurso público del servicio urgente.

En el caso del TSNU, cada una de las empresas gestoras de este tipo de servicios arbitrará una línea telefónica de aviso especial en el centro coordinador, para que, si un técnico se encuentra en una situación de violencia, directamente marque ese número y la persona responsable en el centro coordinador sepa que hay un problema, notificándolo a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.

Se colocarán infografías o cartelera en el interior de los vehículos, de forma visible para pacientes y usuarios, indicando que se trata de un lugar libre de violencia e informando de las posibles consecuencias penales que podría ocasionar la agresión al personal técnico en emergencias sanitarias en el desarrollo de su labor profesional. Para incrementar las medidas preventivas, las partes firmantes de este protocolo se comprometen a mantener conversaciones con las administraciones públicas en orden a aumentar las mismas, sin vulnerar derechos de los pacientes, en las siguientes materias:

a) El funcionamiento de cámaras de grabación de imágenes en los servicios donde existan, a nivel de empresa o por comunicación de la Administración sanitaria, riesgos probables de agresión.

b) La identificación del personal del transporte sanitario con claves alfanuméricas, que deban ser facilitadas a la Administración u otra entidad que contrata el servicio, si así fuera requerido.

c) La inscripción del personal sanitario al servicio de las empresas en el Registro de Profesionales Sanitarios (REPS) para poder obtener la app de protección exclusiva para profesionales sanitarios (Alerta Cops).

3.2. Procedimiento operativo.

Se compone de todas aquellas medidas que se tomarán en el escenario en el que es posible que se produzca la agresión, tanto en el momento anterior como en la propia ejecución o realización del servicio.

El personal trabajador estará formado para identificar si es seguro y eficaz intervenir.



En todas las situaciones de intervención deberá establecerse un escenario seguro para prestar la asistencia sanitaria. La primera parte del proceso de atención al paciente será la valoración inicial de la escena, determinando la posible existencia de amenazas para la seguridad del equipo de emergencias o para la seguridad de los pacientes y acompañantes. Siguiendo las reglas establecidas en los párrafos siguientes, corresponderá, en todo caso, a los/las técnicos/as de emergencias sanitarias intervinientes la adopción de la decisión sobre la valoración inicial de la escena. Realizada de buena fe, el/la técnico/a no podrá ser sancionado/a por una valoración errónea de los posibles riesgos, atendiendo a que el objetivo perseguido es prevenir un peligro para la integridad física y/o moral del equipo de asistencia.

En este punto se debe proporcionar formación específica obligatoria.

Cuando, en el momento de activación por parte de CCUSG-061, el punto desde donde se solicita la asistencia pueda ser identificado como de riesgo por experiencias previas, el/la técnico/a deberá:

– Comunicar lo antes posible la situación a la empresa y al CCUSG-061.

a) Este centro deberá solicitar la movilización de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado con la finalidad de reducir el riesgo en la medida de lo posible.

De igual forma se operará cuando el punto hubiese sido identificado previamente por parte de la empresa en los documentos a los que se hizo referencia en el párrafo anterior.

Si el lugar de intervención no hubiese sido identificado previamente como de riesgo, si el/la técnico/a sospechara de la existencia de los mismos, antes de intervenir deberá:

– Comunicar lo antes posible la situación a la empresa y al CCUSG-061.

b) Solicitar al 112 la movilización de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado.

Para evitar que la comunicación de esta incidencia pueda agravar el posible riesgo existente en la intervención, en la transmisión de información, en estos casos, se realizará la identificación en la comunicación con «Código Charlie».

El uso de esta posibilidad estará limitado, exclusivamente, en los casos en los que el/la técnico/a perciba la existencia de un riesgo inminente de agresión. El/la técnico/a facilitará información posterior en cuanto le sea posible.



Si, a pesar de los esfuerzos del/de la técnico/a, no es posible una evacuación rápida y segura del/de la enfermo/a o accidentado/a, se retirará a un punto próximo y se avisará a la empresa y al CCSG-061. Una vez que las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado intervengan, se esperará a sus indicaciones para intervenir.

3.3. Medidas reactivas.

A pesar de la implantación de las medidas anteriormente recogidas, debido a la especial naturaleza de la labor que desarrolla el personal trabajador del sector de las ambulancias, y a pesar de que seguro que se verán reducidas las probabilidades y la gravedad de sus consecuencias, se entiende que la eliminación absoluta de estos eventos resulta imposible. Por este motivo, esta última parte del procedimiento viene a desarrollar los pasos a seguir en caso de que el personal trabajador finalmente sea agredido.

– Las personas afectadas alertarán a las fuerzas de orden público mediante los sistemas de comunicación por radiofrecuencia (tetra), telefonía móvil o elemento emisor con «botón de pánico», a través de su centro coordinador/CCUS-061 o indicando la situación de forma directa.

– Se informará lo antes posible de lo sucedido al centro coordinador/CCUS-061 y a la empresa.

– De acuerdo con lo previsto en el artículo 36.2.c) de la LPRL, se informará con carácter inmediato a los delegados de prevención de la empresa del personal agredido, para que puedan ejercer sus funciones en relación con la agresión sufrida.

– Las personas trabajadoras agredidas (directa o indirectamente) serán relevadas del servicio, si así se estima necesario en cada caso.

– En caso de que el personal trabajador precise asistencia sanitaria, será atendido y trasladado a la mutua o al centro público por otra unidad diferente a la que sufrió la agresión, si no es posible realizarlo con la propia unidad o por el propio personal técnico. Se solicitará informe médico o parte de lesiones (si corresponde) donde se detalle el estado de las lesiones producidas.

– Se derivará a la persona trabajadora a la mutua para que se le preste el apoyo psicológico, siempre tras cada agresión.



– Si la persona agredida decide interponer denuncia ante los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, la empresa concesionaria facilitará el acceso a los servicios jurídicos de la empresa para asesorar a la persona trabajadora en la presentación de la misma y pondrá asistencia jurídica presencial a su disposición para cuantas actuaciones posteriores se deriven de la interposición de la denuncia.

– La empresa concesionaria comparecerá siempre como acusación en la causa penal, solicitando en todos los casos la consideración de «delito de atentado» en las agresiones que se produzcan al personal de ambulancias, con independencia de su categoría profesional, siempre que, de acuerdo con la legislación penal y atendiendo a la gravedad, sea posible.

3.4. Seguimiento y evaluación.

El presente documento será revisado semestralmente tras su aprobación, en reunión de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral (ordinaria o extraordinaria) para el seguimiento de las medidas acordadas, su cumplimiento y su eficacia.

Se creará, a nivel de empresa, un registro específico de agresiones al personal técnico en emergencias sanitarias, donde se consignarán datos con respecto a víctimas, agresores y contexto de las agresiones.

Las partes firmantes de este protocolo acuerdan gestionar conjuntamente frente a las administraciones públicas y a la Agencia Española de Protección de Datos la posible transferencia de datos entre empresas, teniendo en cuenta que la existencia de subrogación y cambios de contrata pueda dar lugar a una disminución de la protección en caso de agresiones por disminuir la información disponible sobre riesgos ya detectados y potencialmente perdurables.

Las empresas de ambulancias y las organizaciones sindicales firmantes harán condena pública de todas las agresiones producidas, con el objetivo de visibilizar la situación y como muestra de apoyo al personal trabajador.

Las empresas tendrán un plazo de noventa (90) días para incorporar el protocolo de actuación ante agresiones.



ANEXO III

Datos del trabajador						
Fecha	Nombre y apellidos				Teléfono	Nº registro
Hora	Fecha exposición	Hora exposición	Lugar exposición	Vehículo	Categoría del trabajador	Nº Seguridad Social

Vacuna	Sí	No	Fecha de la vacuna
Antitetánica			
Antirubeólica			
Antihepatitis			
Antigripal			
Antisarampión			
Antivaricela			

Vacuna	Sí	No	Fecha de la vacuna
Antihepatitis A			
Antituberculosa			

Naturaleza del incidente (inyección, herida, etc.):

Descripción del incidente (actividad que se realizaba en el momento):

Elementos extraños que penetraron o hirieron el cuerpo. Identifíquese el elemento:

Tipo/s de EPI que llevaba/n puesto/s en el momento de exposición:

Uso del EPI en el momento del incidente	Sí	No
(*) Falló el EPI		

(*) Si la respuesta es sí, explíquese cómo:

Tipo de líquido fluido corporal a que se expuso:

Partes del cuerpo expuestas:

Tiempo de exposición:

Datos del paciente: (siempre que se puedan conseguir)
Nombre de la fuente de exposición (paciente)
Número de la Seguridad Social
Número de historia clínica (NHC)
Lugar donde quedó ingresado
Identificación del agente contaminante

Observaciones:	Firma:

