III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2019, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Visto el texto del IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia (código 82000895012006), que se suscribió con fecha 4 de abril de 2019, entre la representación empresarial Fegam y las organizaciones sindicales CIG, UGT-Galicia y el SN de CC.OO., 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

La Secretaría General de Empleo

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 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo

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

Santiago de Compostela, 6 de mayo de 2019

Covadonga Toca Carús
Secretaria general de Empleo

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Sección 1ª. Ámbito

Artículo 1. *Ámbito funcional*

Las disposiciones de este convenio serán aplicables a los trabajadores, trabajadoras y empresas dedicados a la atención y transporte aéreo, terrestre y marítimo de enfermos/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 todos los trabajadores y 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 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 o rescisión

Artículo 3. *Vigencia*

Este convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2016 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

otro firmado, la totalidad del texto del convenio será de aplicación en las empresas de su ámbito funcional.

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

Artículo 5. *Prelación de normas*

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

En todo 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 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, anulara 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 viniera disfrutando de ellas.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 asumir 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 los trabajadores 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 entrara 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 los/las siguientes trabajadores/as.

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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en los que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a 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 maternal.

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 que sustituya a alguno de los trabajadores/as mencionados en el número 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 aquellos/as empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

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

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes 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 comunique con posterioridad al plazo establecido.

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

g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir á 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 fueran contratados expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación o que la subrogación afecte a la totalidad del personal.

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

Certificación en que 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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional (según la clasificación de este convenio).

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

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

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

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

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

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en los que se haga constar que este recibió de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales y no queda pendiente cantidad 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 los que figuren los mismos datos de la nómina.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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, nombrándose un/una secretario/a, entre los componentes que se designará en cada reunión.

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

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

La comisión paritaria se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de cinco días hábiles de 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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurran, como mínimo, la mitad más uno de cada parte. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

En caso de 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 trabajadores/as 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 fuera de mañana; asimismo, si la junta fuera 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 pudiera 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) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad de su capital social.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 los/las trabajadores/as o, en su defecto, a estos/as, acompañando en un escrito dirigido a la representación de los/las trabajadores/as o a estos/as 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 hubiera 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, teniendo su decisión 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 por 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 los/las trabajadores/as 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 tuvieran acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 el anexo I.

Años 2016, 2017, 2018 y 2019 (hasta el 31 de octubre), se mantendrán las tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2015.

Año 2019 (desde el 1 de noviembre): las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2015 se incrementarán desde el 1 de noviembre de 2019 en una cuantía del 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 2020: las tablas salariales vigentes desde el 1 de noviembre de 2019 se incrementarán desde el 1 de noviembre de 2020 en una cuantía del 3 % 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 2021: a partir del 1 de enero de 2021 las tablas salariales vigentes desde el 1 de noviembre de 2020 se incrementarán en una cuantía del 2,5 % 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 2022: a partir del 1 de enero de 2022 las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2021 se incrementarán en una cuantía del 3 % sobre el salario base de la categoría de conductor/a y aplicación de la cantidad resultante a todas las categorías establecidas en el convenio.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Artículo 14. *Antigüedad*

Los premios de antigüedad para trabajadores y 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 antes de la firma de este convenio estén percibiendo cualquier premio por antigüedad superior al que les corresponda por la tabla anterior, se les mantendrá.

Artículo 15. *Horas de presencia*

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

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

(salario base + complemento convenio + antigüedad) × 14/1800

A partir del 1 de enero de 2021 esta fórmula se modifica quedando de la siguiente manera:

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

Artículo 16. *Hora extraordinaria*

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

(salario base + complemento convenio + antigüedad) × 14/1800

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

A partir del 1 de enero de 2021 esta fórmula se modifica quedando de la siguiente manera:

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

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias*

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

Julio: antes del 20 de julio.

Diciembre: antes del 20 de diciembre.

En el año 2021 y siguientes se percibirá una tercera paga extraordinaria con el mismo importe que las pagas de julio y diciembre.

La tercera paga extraordinaria se percibirá antes del 20 de marzo de cada año, y quedará a partir de dicha fecha consolidada con carácter no absorbible ni compensable.

La paga extraordinaria del mes de marzo de 2021 se abonará íntegra en la fecha señalada en el párrafo anterior, y se devengará desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, sin que la extinción del contrato de trabajo del/de la trabajador/a durante ese período por cualquier causa pueda afectar al importe ya percibido. Las siguientes pagas de marzo se devengarán desde el 20 de marzo del año anterior hasta el 19 de marzo del año en que se perciba la paga.

Artículo 17.bis. *Pago de regularización*

Las personas trabajadoras de alta a 30 de noviembre de 2020 percibirán, sumado al recibo de salarios de dicho mes, un importe adicional de 500,00 euros brutos. Este pago, que se realizará una única vez, será lineal para todas las categorías previstas en este convenio y tendrá carácter salarial y no consolidable.

Artículo 18. *Dieta*

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Cuando el/la trabajador/a no pueda dormir en su domicilio por causas del servicio en ruta, se le abonarán los gastos de pasar la noche, 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 justificara.

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 € 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 el almorzar.

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

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

Artículo 19. *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 20. *Plus de transporte*

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

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Artículo 21. *Retribución específica del trabajo nocturno*

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

20 % de: (salario base + plus convenio) × 14/1800

A partir del 1 de enero de 2021, esta fórmula se modifica quedando de la siguiente manera:

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

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

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

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

Artículo 23. *Festividades de Navidad y Semana Santa*

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

CAPÍTULO III
Jornada laboral y vacaciones

Artículo 24. *Jornada laboral ordinaria*

a) Jornada laboral.

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

Tiempo de trabajo efectivo: es aquel en que el/la trabajador/a si encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, desarrollando las funciones propias de la

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de ellos, o trabajos auxiliares que se desarrollen en relación con el vehículo o con el medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

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

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

Especialidad de la denominada jornada de urgencias:

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

b) Dispositivo de localización.

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

1. Solo será aplicable a los/las trabajadores/as que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que facilitará la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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

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

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

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

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, al/a la trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, más plus convenio, más la antigüedad correspondiente) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización según tablas, que serán actualizadas en el mismo importe que el fijado en el artículo 13. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del/de la trabajador/a del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el/la trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en 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 el/la trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

c) Descanso semanal.

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

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

Artículo 25. *Vacaciones*

Los/las trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

A partir del 1 de enero de 2019 las personas trabajadoras percibirán las vacaciones, incluyendo los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus 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 y horas de presencia que sean habituales. Expresamente se excluye lo abonado en concepto de dietas, horas extraordinarias y, en 2020, el pago de regularización.

Hasta esta fecha, la retribución de las vacaciones será la establecida en el anterior convenio colectivo (salario base, antigüedad y plus de convenio).

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, 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 trabajadores y representación empresarial), comenzando la rotación por los/las más antiguos/as.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

estival, se incrementará en un día de vacaciones, excepto que a petición propia del/de la trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

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 lactación 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 la 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 al/a la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez 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 el/la trabajador/a tendrá conocimiento de su fecha con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 26. *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 27. *Cuadro de horarios y calendario laboral*

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con 1 mes de 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 los/las trabajadores/as de cada empresa.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 trabajador/a, determinando horas de trabajo efectivo, horas de presencia y 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, firmando el/la trabajador/a 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 28. *Movilidad funcional*

Además de los supuestos contemplados en la ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos/as trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que los/las inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que puedan obtener, por cualquier motivo, la incapacidad, puedan ser integrados a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para estos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Este informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del/de la trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no llevará consigo cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez lo cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

CAPÍTULO IV
Del personal

Artículo 29. *Grupos profesionales*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo general es simplemente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite 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/a 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 y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Telefonista: comprende esta categoría 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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, pudiendo 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 correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarías 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, realizando 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 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarías 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 teórico-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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 en las mismas.

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 30. *Permisos y licencias*

El trabajador o 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) 17 días por matrimonio del/de la trabajador/a o pareja de hecho inscrita en el registro civil.

2) 2 días por matrimonio o pareja de hecho inscrita en el registro público, de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que se celebre fuera del domicilio del/de la trabajador/a,

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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) 4 días por nacimiento o adopción de un/una hijo/a, accidente o enfermedad grave, así como hospitalización o defunción de parientes hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad o adopción. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, el número de días de licencia será de 3.

2 días por nacimiento o adopción de un/una hijo/a, accidente o enfermedad grave, así como hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o defunción de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad, afinidad o adopción, si no es necesario desplazamiento.

Si cualquiera de estos supuestos tuviera lugar fuera del domicilio del/de la trabajador/a, se incrementará 1 día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero, que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será 1 día para la ida y otro para la vuelta.

Este permiso podrá utilizarse 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.

4) 1 día por cambio de domicilio habitual.

5) 1 día por renovación del permiso de conducir para todo trabajador/a que conduzca la ambulancia con independencia de su categoría laboral.

6) 3 jornadas laborales por asuntos propios; estos días deberán avisarse previamente pero en ningún caso justificarse.

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

8) 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

9) 1 jornada no remunerada para acompañar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad, adopción o afinidad, a consultas o tratamientos médicos.

10) 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.

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

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

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

Artículo 31. *Excedencias*

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

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

3. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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, los/las trabajadores/as 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, 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 diera 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 el/la trabajador/a permanecezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a 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. El/la trabajador/a excedente 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.

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

Artículo 32. *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 los/las trabajadores/as, 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 trabajador/a de la empresa.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Artículo 33. *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 tablas.

La percibe, por una sola vez, el/la trabajador/a 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, siendo responsable la entidad aseguradora y, subsidiariamente, la empresa del pago, del capital asegurado al/a la trabajador/a 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 los/las trabajadores/as

B. En el caso de que un/una trabajador/a fallezca o quede imposibilitado/a de regresar estando haya sido de su residencia habitual por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado del/de la trabajador/a 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 34. *Incapacidad temporal*

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

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas

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

c) En el caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

d) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100 % de las cantidades reseñadas desde el primer día.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

e) En todos los casos de IT de los/las trabajadores/as, no se efectuará descuento alguno al abono de las pagas extraordinarias.

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

Artículo 35. *Cambio de turno*

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

Artículo 36. *Jubilación*

El personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los 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 37. *Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria*

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

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

2. Cuando se cumplan los requisitos legales, las empresas atenderán y aceptarán la petición de todos aquellos/as trabajadores/as 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 su concesión en el porcentaje máximo establecido legalmente y será necesario que entre empresa y trabajador/a 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Las empresas que acuerden con un/a trabajador/a 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. El/la trabajador/a 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 38. *Acumulación de horas sindicales*

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

Artículo 39. *Privación del permiso de conducir*

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

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

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

c) Que la privación del permiso de conducir no se 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 estupefacientes.

La empresa queda obligada a conceder excedencia con reserva del puesto de trabajo en la misma a los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de conducción de vehículos de la empresa, congelándose la antigüedad correspondiente durante este período, cuando por cualquier circunstancia quede privado del permiso de conducción, hasta el día que le sea devuelto su licencia, previa solicitud del/de la trabajador/a afectado/a, una vez

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 40. *Multas y sanciones*

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

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

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

Artículo 41. *Uniformidad*

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, el vestuario preciso e idóneo para el desempeño de su función, según el diseño de la empresa y, en consonancia con las épocas de invierno y verano, se consultará su idoneidad con el comité de prevención, delegados/as de prevención o representantes de los/las trabajadores/as. Todo el personal afectado por este convenio dispondrá de la uniformidad necesaria que marque la Administración, 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:

• Todos/as los/las trabajadores/as tendrán asignado un centro de trabajo en el que dispondrán de armarios, duchas y servicios adecuados.

• Cada trabajador/a dispondrá de armarios separados para ropa de trabajo y ropa de calle, para evitar que se mezclen.

• Tendrá la obligación del repuesto de ropa en la empresa para cambiarla en cualquier momento de la jornada de trabajo.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

• Los/las trabajadores/as dispondrán de 10 minutos antes de las comidas, y otros 10 antes de abandonar el puesto de trabajo para su aseo personal y para mudar de ropa.

• La empresa se hará cargo del lavado, desinfección y alisado de la ropa de trabajo. Esta observará las mismas precauciones sanitarias que en los centros hospitalarios.

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

Artículo 42. *Contratación, promociones y ascensos*

I. Ingresos.

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

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

3. Contratos en prácticas.

A partir de la firma de este convenio, los porcentajes fijados por la legislación laboral vigente para los contratos en prácticas se verán mejorados hasta alcanzar el 85 % del salario desde el inicio y durante toda la vigencia del contrato del/de la trabajador/a.

II. Ascensos.

1. Durante el tiempo que el/la trabajador/a preste sus servicios en una categoría superior, percibirá el salario de la categoría de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el/la empleado/a 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

III. Puestos de nueva creación, promociones y vacantes.

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

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

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

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

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

1. Incremento anual de contratación indefinida.

En el mes de enero de cada año, a partir del año 2020, las empresas deberán proceder a 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 pudieran proceder en cumplimiento de las normas legales, requerimientos de la Inspección de Trabajo o sentencias judiciales.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

2. Porcentaje de contratos indefinidos.

A la finalización de este convenio, 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 43. *Régimen disciplinario*

A. Clase de faltas.

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo su importancia y, en su caso, 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 sí 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 documen-

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

tos de los servicios que el/la trabajador/a 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 derive riesgo para la integridad física o la salud de los/las trabajadores/as, 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 al/a la trabajador/a 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 infracciones 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 el/la trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, 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 eso comporte sanción o penalización para la empresa.

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

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 del personal, debiendo 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 el/la trabajador/a tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

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

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el 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 al/a la trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, siempre que esto sea probado por el empresario.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros/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 lleve 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 eso 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 uno o varios/as trabajadores/as.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada, de repercutir negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un/una trabajador/a 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, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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, pongan 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 punto 1, se tendrá en cuenta:

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

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

c) La categoría profesional del/de la trabajador/a.

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

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

interesado/a, tendrán que ser escuchados/as los/las restantes miembros de la representación a la que este/perteneciera, si hubiera.

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

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 los/las trabajadores/as.

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

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, deberá comunicarlo, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose este con un ejemplar, firmando 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, el/la trabajador/a sancionado/a podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en el caso de desacuerdo.

Ningún/ninguna trabajador/a podrá ser sancionado/a dos veces por la misma falta.

CAPÍTULO VIII
Prevención de riesgos laborales

Artículo 44. *Salud laboral*

– Ordenación de la acción preventiva en la empresa.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

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

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

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

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

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

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

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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

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

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

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

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

– Plan integral de seguridad y salud en el trabajo.

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

• Una evaluación inicial o revisada de los riesgos de cada centro de trabajo.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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

• Las medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección, tanto colectivos como individuales.

• Se realizará una inspección periódica del material de trabajo. Esta inspección mecánica del vehículo –se valorarán los dispositivos de seguridad– tanto pasiva como activa, la llevará a cabo una persona cualificada (servicio técnico mecánico, ya sea propio o ajeno a la empresa).

• La inspección de material técnico de trabajo, limpieza de todo el material, la hace el/la trabajador/a durante su jornada de trabajo, poniendo en conocimiento del responsable directo las anomalías observadas. Esta periodicidad no será superior a dos meses e implicaría la inmovilidad del vehículo mientras dure esta inspección.

• Las empresas que obliguen a sus trabajadores a ir conectados por teléfono bien con los teleoperadores del 061 o 112, bien con la empresa, estarán en la obligación de instalar dispositivos de manos libres homologados en los vehículos como elemento de seguridad para prevenir accidentes de tráfico.

• Las empresas tienen la obligación de entregar las instrucciones de actuación a los/las trabajadores/as, para que estos tengan las pautas de actuación en cada momento, sirviendo estos protocolos para dar cumplimiento al derecho a la información que consagra la LPRL.

• Las empresas están obligadas a proporcionar a los/las trabajadores/as, para su protección individual, guantes, lentes, máscaras homologadas en función de los distintos tipos de servicio.

• En función de los distintos lugares por los que un conductor de ambulancia transite, también está en la obligación el empresario de proporcionarle casco con luz auxiliar y calzado de seguridad antirresbaladizo.

• 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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el/la trabajador/a. Cuando no se pueda evitar la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuada, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe esa manipulación. A tal fin, deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el anexo del Real decreto 487/1997 y sus posibles efectos combinados, quedando expresamente prohibidas las sillas de dos ruedas.

– Elección de delegados/as de prevención.

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

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

• Garantía y sigilo profesional de los/las delegados/as 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.

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 la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

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

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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

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

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

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

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

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

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

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.

– Delegados/as 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 existentes, ambas partes negociadoras crean la figura acreditada del/de la delegado/a de prevención sectorial con dedicación plena a esta tarea. Su número será paritario a las organizaciones sindicales firmantes del convenio, distribuidos y nombrados por las respectivas federaciones de las organizaciones sindicales firmantes del convenio. No será obligación que su nombramiento recaiga en personal del sector, y tampoco disfrutarán de crédito horario a cargo de las empresas para la realización de dicha función. Su ámbito de actuación se corresponderá con el de la Comunidad Autónoma de Galicia

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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

– Comisión sectorial de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

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

– Derechos de consulta, participación e información.

En las competencias del/de la delegado/a de prevención y del comité de seguridad y salud están el conocimiento de toda la documentación y cualquier información que esté en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales debidos a las materias primas

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

utilizadas o al proceso productivo y los mecanismos para su prevención y eliminación del riesgo, así como la elaboración del mapa de riesgos y del plan general de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras, mediante el comité de salud y seguridad, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que posea la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos para su prevención.

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

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

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

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

– 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.

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 del/de la trabajador/a. 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 puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

– Protección frente a la exposición de agentes biológicos.

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

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

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

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

• Asimismo, se tendrán en cuenta, con referencia a la exposición de riesgos biológicos, los apartados referidos a este en uniformidad.

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

– Protección de los/las trabajadores/as especialmente sensibles.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta 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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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.

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

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

A ese efecto, la evaluación de riesgos específica deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes factores:

Riesgo	Medida correctora	Semana suspensión
Trabajo a turnos	No podrá hacer trabajo a turnos	Desde el inicio
Trabajo nocturno	No podrá hacer trabajo nocturno (sin que sea posible descuento en concepto de nocturnidad)	Desde el inicio
Golpe en caso de accidente	No podrá hacer ningún trabajo 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 y, 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 intervenciones en escenarios con pendientes y suelos resbaladizos	Desde el inicio
Riesgo biológico	En función de evaluación específica	

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

2. 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.

De llegarse 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, poniendo la empresa 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, abonando la empresa 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.

3. Lo dispuesto en los puntos 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.

4. 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.

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

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

6. 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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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.

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

– Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 solicitara la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas el 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 esta 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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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 distinta 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), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

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.

Los períodos de suspensión previstos en este artículo se disfrutarán de acuerdo al calendario legal fijado para su implantación

– Prevención del acoso en el trabajo.

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

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

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

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

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

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o, de no haberlo, del/de la delegado/a de prevención, el cual concluirá en el plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

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

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

– 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 adscritos/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 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.

Artículo 45. *Cláusula adicional*

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) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

ANEXO I

Tabla noviembre 2019

Categoría	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Nocturnidad
Conductor/a	1.180,33	47,21	94,43	1,91
Ayudante	1.053,84	42,15	94,43	1,70
Camillero/a	990,66	39,63	94,43	1,60
Jefe/a de equipo	1.159,56	46,38	92,76	1,87
Jefe/a de tráfico	1.259,99	50,40	100,8	2,04
Oficial administ.	1.232,62	49,30	98,61	1,99
Aux. administ.	1.059,15	42,36	84,73	1,71
Ayud. mecánico/a	1.013,42	40,54	81,07	1,64
Mecánico/a	1.135,86	45,43	90,87	1,84
Chapista	1.095,64	43,82	87,65	1,77
Pintor/a	1.095,64	43,82	87,65	1,77
Jefe/a taller	1.209,33	48,37	96,75	1,96
Telefonista	1.068,22	42,73	85,46	1,73
Médico/a	1.999,7	79,99	159,98	3,23
DUE	1.524,81	60,99	121,98	2,47
Director/a área	1.837,46	73,50	147	2,97
Director/a	2.017,98	80,72	161,44	3,26

	2019
Dieta	13
Nocturnidad	20 %
Domingos y festivos	14,36
Navidad-Semana Santa	39,77
Dispositivo localización	38,66

Seguro colectivo de enfermedad o accidente	2019
Gran invalidez	21.323,12
Invalidez total	21.323,12
Muerte	21.323,12
Jubilación	
62 anos	3.888,27
63 anos	3.109,67
64 anos	2.656,86
65 anos	2.267,69
66 anos	1.425,45

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Tabla noviembre 2020

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

	2020
Dieta	13
Nocturnidad	20 %
Domingos y festivos	14,79
Navidad-Semana Santa	40,96
Dispositivo localización	39,82

Seguro colectivo de enfermedad o accidente	2020
Gran invalidez	21.962,81
Invalidez total	21.962,81
Muerte	21.962,81
Jubilación	
62 años	4.004,92
63 años	3.202,94
64 años	2.736,56
65 años	2.335,72
66 años	1.468,21

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Tabla enero 2021

Categoría	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Nocturnidad
Conductor/a	1.246,13	49,84	99,69	2,16
Ayudante	1.119,64	44,79	99,69	1,94
Camillero/a	1.056,46	42,26	99,69	1,83
Jefe/a de equipo	1.225,36	49,01	98,03	2,12
Jefe/a de tráfico	1.325,79	53,03	106,06	2,30
Oficial administ.	1.298,42	51,94	103,87	2,25
Aux. administ.	1.124,95	45	90	1,95
Ayud. mecánico/a	1.079,22	43,17	86,33	1,87
Mecánico/a	1.201,66	48,07	96,13	2,08
Chapista	1.161,44	46,46	92,91	2,01
Pintor/a	1.161,44	46,46	92,91	2,01
Jefe/a taller	1.275,13	51	102,01	2,21
Telefonista	1.134,02	45,36	90,72	1,96
Médico/a	2.065,50	82,62	165,24	3,58
DUE	1.590,61	63,62	127,25	2,76
Director/a área	1.903,26	76,13	152,26	3,29
Director/a	2.083,78	83,35	166,70	3,61

	2021
Axuda de custo	13
Nocturnidad	20 %
Domingos y festivos	15,16
Navidad-Semana Santa	41,99
Dispositivo localización	40,81

Seguro colectivo de enfermedad o accidente	2021
Gran invalidez	2.2511,88
Invalidez total	2.2511,88
Muerte	2.2511,88
Jubilación	
62 años	4.105,04
63 años	3.283,01
64 años	2.804,97
65 años	2.394,11
66 años	1.504,21

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33

Tabla enero 2022

Categoría	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Nocturnidad
Conductor/a	1.283,51	51,34	102,68	2,22
Ayudante	1.157,02	46,28	102,68	2,00
Camillero/a	1.093,84	43,75	102,68	1,90
Jefe/a de equipo	1.262,74	50,51	101,02	2,19
Jefe/a de tráfico	1.363,17	54,53	109,65	2,37
Oficial administ.	1.335,80	53,43	106,86	2,31
Aux. administ.	1.162,33	46,49	92,99	2,01
Ayud. mecánico/a	1.116,60	44,66	89,33	1,93
Mecánico/a	1.239,04	49,56	99,12	2,15
Chapista	1.198,82	47,95	95,91	2,08
Pintor/a	1.198,82	47,95	95,91	2,08
Jefe/a taller	1.312,51	52,50	105	2,27
Telefonista	1.171,40	46,86	93,71	2,03
Médico/a	2.102,88	84,11	168,23	3,65
DUE	1.627,99	65,12	130,24	2,82
Director/a área	1.940,64	77,62	155,2	3,36
Director/a	2.121,16	84,85	169,69	3,68

	2022
Dieta	13
Nocturnidad	20 %
Domingos y festivos	15,61
Navidad-Semana Santa	43,25
Dispositivo localización	42,04

Seguro colectivo de enfermedad o accidente	2022
Gran invalidez	23.187,24
Invalidez total	23.187,24
Muerte	23.187,24
Jubilación	
62 años	4.228,19
63 años	3.381,50
64 años	2.889,12
65 años	2.465,93
66 años	1.549,34

CVE-DOG: ml605a76-cbu4-wmu4-oxy3-fuds0o4v0x33