

**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**

Resolución do 18 de xaneiro de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo para as empresas e traballadores/as de transporte de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia na Comunidade Autónoma de Galicia.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico para as empresas e traballadores/as de transporte de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia na Comunidade Autónoma de Galicia (código do convenio 8200895), que se subscribiu, con data do 13 de outubro de 2009, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

A dirección xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

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

Santiago de Compostela, 18 de xaneiro de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

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

CAPÍTULO I
DISPOSICIÓNS XERAIS

SECCIÓN PRIMEIRA
ÁMBITO

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

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

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

Este convenio será aplicable a todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos nas empresas antes indicadas, calquera que sexa a súa categoría profesional, coa única excepción dos altos cargos a que se refire o artigo 2 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

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

SECCIÓN SEGUNDA

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

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2009 e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2010.

Artigo 4º.-Denuncia do convenio.

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

SECCIÓN TERCEIRA

**PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, VINCULACIÓN
Á TOTALIDADE**

Artigo 5º.-Prelación de normas.

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

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

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

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

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente. No suposto de que a autoridade administrativa ou

xudicial competente, facendo uso das súas facultades, non homologase algún dos seus artigos ou parte do seu contido, este convenio quedará nulo e sen eficacia ningunha, e procederase á reconsideración do seu contido total, salvo que o dito artigo ou artigos non teñan un contido económico; en tal caso, revisaranse só os artigos rexeitados.

Artigo 8º.-*Garantía persoal.*

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

Porén, nas condicións específicas relacionadas coa cualificación e disposición do servizo de ambulancias, así como no referente á clasificación profesional, reixerá o que o convenio estatal dispón.

SECCIÓN CUARTA SUBROGACIÓN

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

Cando unha empresa perda a adxudicación dos servizos concertados mediante concurso público de xestión de servizos públicos, por resolución ou remate do contrato coa Administración, ou terminación do contrato con entidades privadas se non decide asumir o equipo conforme a epígrafe E) por manter actividade suficiente para garantir a ocupación efectiva do equipo asumida pola nova empresa adxudicataria, estará obrigada a subrogarse nos contratos laborais dos traballadores/as que viñan prestando ese servizo, respectando en todo caso a modalidade de contratación destes e máis os dereitos e obrigas que gozaban nos catro meses anteriores á adxudicación na empresa substituída, sempre e cando estes proveñan de pactos e acordos lícitos que se puxeron no seu coñecemento xunto coa documentación pertinente:

A. A devandita subrogación de persoal producírase única e exclusivamente con respecto aos seguintes traballadores/as:

1. Traballadores/as en activo cunha antigüidade mínima no servizo obxecto do contrato dos últimos catro meses anteriores á data en que a adxudicación do contrato se produza, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, antes do citado período de catro meses, traballasen noutra actividade. En caso de dúbida, considerárase o cómputo da dedicación ao servizo do 50% da xornada no dito período.

2. Traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo que, no momento da adxudicación da actividade, teñan unha antigüidade mínima de catro

meses nela e estean enfermos/as, en descanso maternal, accidentados/as, en excedencia, de vacacións, de permiso, en descanso semanal, no servizo militar ou situacións análogas.

3. Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do cliente se incorporasen á actividade como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á nova adxudicación daquela.

4. Traballadores/as con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores/as mencionados/as no número 2, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

5. Traballadores/as que substitúan outros/as que se xubilen ao cumpriren os 64 anos dentro dos catro últimos meses anteriores á adxudicación da actividade e teñan unha antigüidade mínima nela dos catro meses anteriores á xubilación, nos termos e condicións do Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.

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

B. Todos os supostos anteriormente recollidos deberá acreditarlos fidedigna e documentalmente a empresa cesante á adxudicataria, aos seus traballadores/as e máis aos/as representantes destes/as mediante os documentos que se especifican na epígrafe I, no prazo de quince días hábiles, contados desde que a empresa adxudicataria llo requira fidedignamente á empresa cesionaria, sempre e cando se trate de documentos que se emitisen ou deberían terse emitido.

Pola súa vez, a empresa adxudicataria está na obriga de solicitar a documentación á cesante no prazo de quince días hábiles desde a adxudicación provisoria, no caso contrario asumirá todo o persoal que a cesante lle transfira sen poder obxectar.

Para os efectos da acreditación entre a empresa cesante e a empresa adxudicataria, aclárase que se considerarán medios fidedignos de comunicación os seguintes: envío da documentación por conduto notarial mediante burofax, telegrama, Consello de Relacións Laborais, sindicatos asinantes do convenio, ou método equivalente que deixe constancia do contido. Esta documentación poderá achegarse en fotocopias sen compulsar.

C. Os traballadores/as que non gozasen das súas vacacións regulamentarias ao se producir a subrogación, gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela lle corresponda, xa que o aboamento do outro período lle corresponde á empresa cesante, que deberá facelo efectivo na correspondente liquidación.

D. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula: empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a. Porén, por acordo mutuo da cesante e o traballador/a, poderá este/a permanecer na antiga empresa adxudicataria. Neste caso, a cesante non poderá ceder ningún outro traballador/a que non realizase o seu traballo na actividade obxecto do contrato, se a cesionaria non o acepta.

E. En caso de non se producir a comunicación no indefectible prazo marcado, entenderase que a empresa opta pola asunción do dito persoal laboral, e ocorrerá o mesmo para aqueles datos e/ou relación de persoal que se comunique con posterioridade ao prazo establecido.

F. A subrogación efectiva producirase no momento en que a nova adxudicataria comece a prestar servizos e non antes; a relación laboral anterior a tal momento é da exclusiva responsabilidade da cesante.

G. A empresa cesante responderá das consecuencias derivadas da falsidade ou inexactitude manifesta que a información facilitada poida producir á empresa adxudicataria, sen prexuízo da reversión a ela dos traballadores/as indebidamente subrogados/as.

H. Os/as membros do comité de empresa, os delegados/as de persoal e os delegados/as sindicais poderán optar, en todo caso, entre permanecer na súa empresa ou subrogarse na empresa adxudicataria, agás no suposto de que fosen contratados/as expresamente por obra ou servizo determinado para o centro afectado pola subrogación, ou que a subrogación afecte a totalidade dos traballadores/as.

I. A empresa cesante deberá facilitarlle á nova adxudicataria os seguintes documentos:

- Certificación na cal deberán constar os traballadores/as afectados/as pola subrogación, con nomes e apelidos, data de nacemento, estado civil, documento nacional de identidade, número de afiliación á Seguridade Social, número de fillos/as, natureza dos contratos de traballo e categoría profesional (segundo a clasificación deste convenio).

- Orixinal ou fotocopia dos catro últimos recibos de salarios dos traballadores/as afectados.

- Certificación acreditativa de estar ao día do pagamento na Seguridade Social.

- Relación de persoal, especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do gozo das vacacións. Se o traballador/a é representante legal dos traballadores/as, especificarase o seu período de mandato.

- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

- Orixinal e fotocopia dos títulos que habilitan para o desempeño do seu posto laboral.

- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado/a, en que se faga constar que este/a recibiu da empresa cesante a súa liquidación de partes proporcionais, sen que quede pendente cantidade ningunha.

Este documento será adiantado en proposta á data de entrega do resto da documentación, e quedará pendente a súa constatación á data correspondente.

Estes documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria de forma fidedigna no prazo de quince días hábiles contados a partir de que a empresa adxudicataria llo requira fidedignamente á empresa cesionaria, ou desde o momento en que se emitan ou deberan terse emitido.

Esta documentación poderá presentarse en fotocopias.

SECCIÓN QUINTA COMISIÓN PARITARIA

Artigo 10º.-*Comisión paritaria.*

Constitúese unha comisión paritaria para a interpretación do convenio.

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

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

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

A comisión paritaria reunirse cando sexa convocada para o efecto por calquera das partes cun máximo de cinco días hábiles de antelación, e os seus acordos requirirán, para ter validez, a metade máis un dos/as vogais representantes dos sindicatos así como a metade máis un dos/as vogais representantes dos empresarios/as.

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

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

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

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

Artigo 11º.-*Cláusula de desvinculación.*

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

Para tal efecto, consideraranse causas xustificadas, entre outras, as seguintes:

1º Para situacións de déficit ou perdas obxectivas e fidedignamente acreditadas nos dous últimos exercicios contables. Así mesmo, teranse en conta as previsións do ano que corre.

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

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

b) Por redución do capital social por debaixo do mínimo legal cando a redución veña imposta legalmente e que emenden tal situación.

3º Empresas que solicitasen concurso de acredores, quebra ou suspensión de pagamentos.

4º Empresas ás cales sobreviñese algunha causa que afecte notablemente o exercicio da súa actividade.

As empresas que pretendan desvincularse do réxime salarial do convenio deberán, no prazo de vinte días seguintes ao da publicación daquel no *Diario Oficial de Galicia* (DOG), notificarllo por escrito á comisión paritaria do convenio, á representación dos traballadores/as ou, no seu defecto, a estes/as, xuntando ao escrito dirixido á representación dos traballadores/as ou a estes/as a documentación precisa (memoria explicativa, balances, contas de resultados ou, de ser o caso, informe de auditores/as ou censores/as de contas, ou outros documentos), que xustifique un réxime salarial diferenciado.

Efectuada a notificación anterior, se no prazo de dez días non houbese acordo dentro da empresa sobre a desvinculación darase traslado do expediente á comisión paritaria do convenio, que deberá pronunciarse no prazo de dez días, e a súa decisión terá carácter vinculante.

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

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

No caso de que algunha empresa desexa manter por máis tempo a desvinculación deste convenio, deberá solicitar unha nova autorización na forma e co procedemento previsto neste artigo.

Transcorrido o período de desvinculación, se se instase unha prórroga del ou se denegase esta, a reincorporación ás condicións previstas no convenio será automática e procederase á revisión e actualización das condicións do período de desvinculación.

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

CAPÍTULO II

RETRIBUCIÓN

Artigo 12º.-*Aboamento de salarios.*

As empresas do transporte sanitario están obrigadas ao aboamento do salario antes do día cinco de cada mes.

Artigo 13º.-*Salario base.*

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

Ano 2009: segundo táboas anexo I.

-A partir do 1-9-2009 as categorías de axudante e padioleiro/a incrementaranse con 15 € e 10 € respectivamente sobre o salario base.

-Ano 2010: as táboas salariais de 2009 revisadas incrementaranse para o ano 2010 nun 3%.

Artigo 13º bis.-*Revisión salarial.*

Para cada un dos anos de vixencia do convenio revisaranse as táboas salariais á alza cando o IPC real de cada un dos anos supere o 2%.

Os atrasos devengados con respecto á revisión salarial serán aboados no mes seguinte á sinatura das táboas pola comisión paritaria.

Artigo 14º.-*Antigüidade.*

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

-Cumpridos os tres anos de permanencia, o 3% do salario base.

-Un aumento do 1% por ano de permanencia, a partir do cuarto ano.

-Aos 23 anos ou máis de servizos ininterrompidos, o 23%.

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

Artigo 15º.-*Horas de presenza.*

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

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

Ano 2009: (salario base+complemento convenio+antigüidade) $\times$ 14/1800.

Ano 2010: (salario base+complemento convenio+antigüidade) $\times$ 14 /1800.

Os/as representantes dos traballadores/as e os traballadores/as terán, ao rematar o mes, unha relación detallada das horas de presenza que se fixeron durante o mes, que irá asinada polo empresario e mais polo traballador/a.

As empresas poderán realizar a reestruturación necesaria para esta redución nos anos 2009 e 2010, logo de negociación cos/coas representantes legais dos traballadores/as, e por unha soa vez no ano, con pleno respecto aos principios de non discriminación e capacidade organizativa da empresa.

Artigo 16º.-*Hora extraordinaria.*

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

Ano 2009: (salario base+complemento convenio+antigüidade) $\times$ 14/ 1800

Ano 2010: (salario base+complemento convenio+antigüidade) $\times$ 14/ 1800

Os/as representantes dos traballadores/as e os traballadores/as terán, ao rematar o mes, unha relación detallada das horas extra que se fixeron durante o mes, que irá asinada polo empresario/a e mais polo traballador/a.

Artigo 17º.-*Gratificacións extraordinarias.*

Todo o persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito á percepción de dúas pagas extraordinarias ao ano polo importe, cada unha delas, do salario base, máis complemento de convenio, máis

antigüidade. As datas de percepción son as seguintes:

Xullo: antes do 20 de xullo.

Decembro: antes do 20 de decembro.

Marzo: antes do 20 de marzo aboarase unha paga para cada ano de vixencia do convenio nas seguintes contías:

Gratificación extraordinaria de marzo 2009: 630 €.

Gratificación extraordinaria de marzo 2010: 700 €.

Artigo 18º.-*Axudas de custo.*

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

<u>Concepto contía</u>	<u>2009</u>
Xantar	11,84 €
Cea	11,84 €

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

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

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

Para o ano 2010 incrementaranse nun 3% as ditas contías e revisaranse se procede.

Franxa horaria:

Xantar: cando o servizo se inicie antes das 13.00 horas e remate despois das 16.00 horas, terase dereito á percepción de axuda de custo para o xantar.

Cea: cando o servizo se inicie antes das 21.00 horas e remate despois das 24.00 horas, terase dereito á percepción da axuda de custo da cea.

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

Artigo 19º.-*Complemento de convenio.*

As empresas aboarán mensualmente as seguintes cantidades: 4% do salario base para todo o ano 2009 e un 4% do salario base para todo o ano 2010 como indica o recollido na táboa do anexo I deste convenio.

Artigo 20º.-Complemento de transporte.

As empresas aboarán mensualmente as seguintes cantidades:

Ano 2009 e 2010: aboarase o 8% sobre o salario base durante todo o ano.

Equipararase o complemento de transporte para as categorías de axudante e padioleiro/a ao establecido na categoría de condutor/a nas táboas salariais, a partir do 1 de setembro de 2009.

Artigo 21º.-Retribución específica do traballo nocturno.

O traballador/a que preste servizo entre as 22.00 horas e as 6.00 horas percibirá, por cada hora de traballo nese horario, un incremento sobre o importe do salario base máis o complemento de convenio:

Ano 2009: 18% de: (salario base+complemento de convenio) x 14 / 1800

Ano 2010: 20% de: (salario base+complemento de convenio) x 14 / 1800

Artigo 22º.-Retribución específica do traballo en domingos e festivos.

Os traballadores/as que desenvolvan a súa xornada media ou total entre as 00.00 as 24.00 horas do domingo, percibirán un suplemento de 11 € para o ano 2009 e 13 € para o ano 2010.

Os traballadores/as que desenvolvan a súa xornada media ou total entre as 00.00 as 24.00 horas dos festivos, percibirán un suplemento de 11 € para o ano 2009 e 13 € para o ano 2010 (agás os que veñan recollidos no artigo 23º deste convenio).

Artigo 23º.-Festividades de Nadal e Semana Santa.

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

Ano 2009: 33 €.

Ano 2010: 36 €.

CAPÍTULO III

XORNADA LABORAL E VACACIÓNS

Artigo 24º.-Xornada laboral ordinaria.

a) Xornada laboral:

A xornada de traballo para o persoal de movemento será de 1.800 horas anuais, para os anos 2009 e 2010. A súa distribución será de corenta horas semanais de traballo efectivo, que se computarán como 160 horas cuadrise semanais de traballo efectivo máis 50 horas de presenza no mesmo período durante os anos 2009 e 2010.

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

cións propias da condución do vehículo ou medio de transporte ou outros traballos durante o tempo de circulación deles, ou traballos auxiliares que se desenvolvan en relación co vehículo ou co medio de transporte, os seus pasaxeiros ou a súa carga.

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

A xornada máxima diaria non deberá superar as nove horas de traballo efectivo nin será inferior ás seis horas, para os efectos de pagamento de horas extraordinarias, exceptuándose os servizos de longo percorrido que non se poden interromper; de forma que nestes, o traballador/a descansará as horas superadas na xornada laboral inmediata. En todo caso, as horas extraordinarias poderán ser compensadas pola empresa con tempo de descanso equivalente, sempre que o traballador/a estea de acordo. O descanso mínimo entre xornada e xornada será de doce horas. As empresas están facultadas para organizar o traballo de acordo coas necesidades do servizo, podendo establecer as correspondentes quendas entre o persoal para asegurar a atención preventiva e real, desde as 00.00 ás 24.00 horas, durante trescentos sesenta e cinco días ao ano. Estas quendas serán rotativas ou fixas.

Especialidade da denominada xornada de urxencias:

Dadas as características do sector, a distribución da xornada nos servizos de urxencia poderá ser diferente. Os cuadrantes correspondentes a este servizo deberán ser consensuados entre os/as representantes dos traballadores/as e a empresa, e aceptados polo traballador/a que desenvolva este posto. En todo caso respectaranse a xornada máxima mensual e anual reflectidas neste convenio colectivo, así como os descansos legalmente establecidos nel.

b) Dispositivo de localización:

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

1. Só será aplicable aos/as traballadores/as que, por razóns do servizo, deban permanecer dispoñibles e localizados/as desde as 00.00 ás 24.00 horas, mediante o medio técnico de localización correspondente, que será facilitado pola empresa, para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan.

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

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

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

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

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

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

7. Como compensación á dispoñibilidade desde as 00.00 ás 24.00 horas, ao/a traballador/a que acepte este sistema de traballo, ademais do soldo correspondente (salario base, máis complemento de convenio, máis a antigüidade correspondente) aboaráselle, en concepto de dispositivo de localización: Para o ano 2009 será de: 33.96 €. Este complemento salarial non consolidable retribúe a aceptación expresa por parte do traballador/a do dispositivo de localización.

Para o ano 2010 a dita contía será incrementada e revisada se procede nos termos pactados neste convenio na porcentaxe de incremento dos demais conceptos salariais.

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

c) Descanso semanal.

As empresas poderán programar os descansos dos traballadores/as segundo as quendas antes citadas; facilitaranse nunha semana dous días de descanso consecutivos, e nos seguintes, dous días alternos ou consecutivos, ou viceversa, non necesariamente en domingo ou festivo. Procurarase que tales domingos

ou festivos sexan rotativos para todo o persoal. Naquelas empresas en que, por uso ou costume, os dous días de descanso sexan sempre consecutivos, continuarán séndoo.

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

Artigo 25º.-Vacacións.

Os traballadores/as das empresas afectadas por este convenio terán dereito ao gozo dun período anual de trinta días naturais de vacacións retribuídas, conforme o salario base, máis antigüidade correspondente, máis complemento de convenio.

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

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

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

No caso de que o traballador/a non puidese gozar o seu período de vacacións marcado no calendario por incapacidade temporal ocasionada por accidente de traballo (exceptuando lumbalxias, e cervicalexias que sexan inferiores a quince días naturais), estas aprazaranse, podendo gozalas non máis tarde do primeiro trimestre despois de coller a alta médica; no resto dos supostos gozaranse no ano natural.

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

Artigo 26º.-Asignación de servizos.

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

En todo caso, respectarase o descanso previsto neste convenio.

Artigo 27º.-Cadro de horarios e calendario laboral.

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

O calendario laboral a que se refire o punto cuarto do artigo 34 do Estatuto dos traballadores comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos, descansos semanais, vacacións e todos os días inhábiles do ano. Eses calendarios serán negociados cos representantes dos traballadores/as de cada empresa. As empresas daránlle aos representantes dos traballadores/as e aos traballadores/as, ao rematar o mes, unha relación detallada das horas que fixeron durante o mes, que irá asinada polo empresario/a e mais polo traballador/a.

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

Artículo 28º.-Movilidade funcional.

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

CAPÍTULO IV

DO PERSOAL

Artigo 29º.-Categorías profesionais.

A clasificación profesional do persoal consignada neste convenio colectivo xeral é simplemente enunciativa e non implica que se teñan que ter previstos todos os grupos profesionais e dentro deles as divisións orgánicas e funcionais, nin que haxa que ter provistas estas se as necesidades e o volume das empresas non o require, sempre que as funcións que se recollen para cada unha non se desenvolvan na empresa.

Grupos profesionais.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio colectivo xeral estrutúrase baseándose nos seguintes grupos profesionais, en atención ás funcións primordiais que realizan:

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

Definición dos grupos profesionais e descrición das súas funcións. Persoal superior e técnico.

O grupo profesional do persoal superior e técnico comprende aqueles que estean en posesión dun título superior e/ou de grao medio, con diplomaturas de centros docentes de ensino laboral ou profesional homologados, ou os/as que, carecendo de titulación, acreditan preparación derivada da práctica continuada, foron contratados/as para exercer funcións e responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., no ámbito da empresa. Constitúeno as seguintes categorías profesionais:

Director/a de área: é o persoal que nos servizos centrais da empresa está á fronte dun dos departamentos ou áreas específicas en que se pode estruturar esta, dependendo directamente da dirección da empresa.

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

Técnico/a superior: é aquel persoal que, estando en posesión dun título expedido por unha escola técnica superior ou facultade universitaria, exerce dentro da empresa con responsabilidade directa as funcións propias da súa profesión, con independencia de que teña ou non persoal subordinado e realice ou non, de forma habitual, funcións directivas.

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

Diplomado/a: é aquel persoal que, posuíndo un diploma expedido por centros docentes oficialmente recoñecidos ou homologados, que non requiran as condicións exixibles, ben polas escolas técnicas, ben polas facultades universitarias, leva a cabo, dentro das empresas, funcións técnicas e específicas para as que foi contratado en virtude do seu diploma, concorra ou non persoal baixo a súa dependencia.

Axudante técnico sanitario: compréndese nesta categoría a quen, co correspondente título oficial, realiza os traballos propios da súa profesión.

Definición do grupo profesional administrativo e informático e das súas categorías profesionais.

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

Xefe/a de equipo: é o/a responsable inmediato/a do persoal que teña ao seu cargo.

Oficial administrativo: pertencen a esta categoría aqueles que, coa titulación correspondente ou con cinco anos de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente os traballos administrativos.

Auxiliar administrativo: é o/a empregado/a que, coa titulación correspondente, realiza os traballos administrativos acordes coa súa categoría.

Aspirante administrativo: é aquel persoal de deza-seis anos e que, sen formación profesional, dentro dos prazos e nos termos legais establecidos, compatibilizando traballo e estudo ou formación específica, adquire os coñecementos necesarios para o desempeño dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional administrativo.

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

Ordenanza: é aquel persoal cuxa misión consiste en efectuar as encargas de todo tipo que lle encomenden, como distribuír correspondencia, realizar tarefas de mensaxaría, etc., ben a dirección da empresa, ben os/as xefes/as administrativos e encargados/as operativos, e en colaborar en funcións auxiliares, administrativas principalmente, como arquivo de documentos, na medida en que se lle adxudiquen.

O subgrupo profesional de persoal de informática comprende os/as que executan de forma habitual as funcións propias de sistemas e organización, son as seguintes:

Analista de proceso de datos: é aquel persoal que verifica análises orgánicas de operacións complexas para obter a solución mecanizada destas, en canto se refire a: cadeas de operacións que hai que seguir, documentos que se van obter, deseño destes, ficheiros que se van tratar e definición do seu tratamento e elaboración completa ata a súa finalización, dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

Programador: é aquel persoal que estuda os procesos complexos predefinidos, confecciona organigramas detallados do tratamento, redacta programas na

linguaxe de programación que se lle indica e confecciona probas de ensaio, pon a punto os programas, completa expedientes técnicos destes e documenta o manual de consola.

Operador: é quen manipula e controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de traballar en multiprogramación, principalmente equipamentos e programas de natureza complexa. Debe saber detectar e resolver problemas operativos definíndoos como erros de operación ou de máquina.

Definición do grupo profesional de control de explotación e das súas categorías profesionais.

O grupo profesional de persoal de explotación componse por quen, baixo a concreta dirección do persoal superior e técnico, executa os distintos traballos e tarefas propias da explotación e correcto funcionamento dos establecementos ou centros de traballo das empresas, que lle son encomendados en consonancia co seu oficio ou coñecementos específicos. Está formado polas seguintes categorías profesionais:

Xefe/a de equipo: é o/a responsable inmediato/a do persoal operativo que teña ao seu cargo.

Xefe/a de tráfico: é o/a que ten ao seu cargo planificar e supervisar os movementos dos vehículos da empresa.

Técnico/a en transporte sanitario avanzado: é o/a empregado/a que é contratado para conducir vehículos ou non, que ten permiso de conducir e está en posesión do título homologado de técnico/a avanzado/a no transporte sanitario, podendo realizar tarefas de condutor/a, axudante de condutor/a-padiroleiro/a e as propias que lle permite o título homologado correspondente.

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

Técnico/a en transporte sanitario (TTS) axudante condutor/a-padiroleiro/a: terá as tarefas propias de padiroleiro/a e coñecementos sanitarios para a atención e seguimento do paciente, e realizará as tarefas auxiliares e complementarias relacionadas co vehículo e o enfermo/a e/ou accidentado/a necesarias para a correcta prestación do servizo. Terán permiso de conducir suficiente, poderán e deberán ser formados/as para condutor/a de ambulancias. Esta formación de conducción non poderá superar o 50 por 100 do seu tempo mentres teñan a retribución como axudantes. A empresa estará obrigada a facilitar e asumir o custo da formación necesaria para acceder á titulación e/ou certificación que en cada caso exixan as entidades beneficiarias do servizo. Esta

formación adecuarase á lexislación vixente sobre prácticas e formación.

Técnico/a en transporte sanitario (TTS) padioleiro: terá as tarefas propias de padioleiro/a e coñecementos sanitarios para a atención e seguimento do/a paciente, e realizará as tarefas auxiliares e complementarias relacionadas co vehículo e o enfermo/a e/ou accidentado/a necesarias para a correcta prestación do servizo.

Xefe/a de taller: Esta categoría inclúe os/as que, coa capacidade técnica precisa, teñen ao seu cargo a dirección dun taller, ordenarán e vixilarán os traballos que se realicen na súa dependencia.

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

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

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

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

Persoal de limpeza: é aquel persoal encargado da limpeza xeral do centro de traballo ou establecemento, así como do mantemento da hixiene e salubridade das instalacións e servizos de uso público.

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

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

CAPÍTULO V DEREITOS VARIOS

Artigo 30º.-*Permisos e licenzas.*

O/a traballador ou traballadora, logo de avisalo, e posterior xustificación, pode ausentarse do traballo,

con dereito a remuneración, por algún dos seguintes motivos e polo tempo seguinte:

-17 días por: matrimonio do traballador/a ou parella de feito inscrita no rexistro civil.

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

-4 días por: nacemento ou adopción dun fillo/a, accidente ou enfermidade grave, así como hospitalización, ou defunción de parentes ata o primeiro grao de consanguinidade, afinidade ou adopción e 2 días por nacemento ou adopción dun fillo/a, accidente ou enfermidade grave, así como hospitalización, ou defunción de parentes ata o segundo grao de consanguinidade, afinidade ou adopción, se non é necesario desprazamento. No suposto de que teña lugar fóra do domicilio do traballador/a, incrementarase 1 día por cada 300 quilómetros de ida e volta, excepto para o arquipélago canario, balear e estranxeiro que se computará por desprazamento e non por quilómetros, que será un día para a ida e outro para a volta. Este permiso poderase utilizar calquera día mentres dure o ingreso no centro hospitalario.

-1 día por: cambio de domicilio habitual.

-1 día por: renovación do permiso de conducir para todo traballador/a que conduza a ambulancia con independencia da súa categoría laboral.

-3 días por: asuntos propios nos anos 2009 e 2010, estes días deberán avisarse previamente pero en ningún caso xustificarse.

-O tempo necesario para concorrer aos cursos de formación que a empresa estableza.

-Cumprimento de deberes públicos, polo tempo indispensable, coa xustificación previa.

-1 xornada non remunerada para acompañar a familiares ata o segundo grao de consanguinidade, adopción ou afinidade, a consultas ou tratamentos médicos.

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

Estes permisos non serán recuperables.

Artigo 31º.-*Excedencias.*

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao do cesamento no cargo público.

2. O traballador/a con, cando menos, una antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos.

3. Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores/as para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por se mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste número constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin á que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado/a polo empresario/a, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Así mesmo, poderán solicitar o seu pase á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. O traballador/a excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

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

Artigo 32º.-*Seguro de responsabilidade.*

As empresas teñen a obriga de contratar unha póliza de seguros que cubra a responsabilidade civil no

marco do traballo realizado polos traballadores/as, pola contía que marque a Administración.

Artigo 33º.-*Seguro colectivo de enfermidade ou accidente.*

As empresas subscribirán, no prazo de trinta días a partir da sinatura do convenio e cunha entidade aseguradora recoñecida, unha póliza colectiva que garanta como mínimo a contía de:

	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Grande invalidez	19.000 €	20.000 €
Invalidez total/absoluta	19.000€	20.000 €
Morte	19.000 €	20.000 €

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

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

Artigo 34º.-*Incapacidade temporal.*

Cando unha destas situacións afecte o traballador/a, a empresa complementará ata o 100% do salario base, máis o complemento de convenio, máis a antigüidade correspondente nas seguintes condicións:

a) En accidentes de traballo, desde o primeiro día, tomando como base as tres últimas mensualidades cotizadas

b) Cando a enfermidade requira intervención cirúrxica ou ingreso nun centro hospitalario, a partir do primeiro día.

c) No caso de enfermidade común, a partir do terceiro día.

d) Nos casos de incapacidade temporal por embarazo de risco, a traballadora percibirá o 100 % das cantidades salientadas desde o primeiro día.

e) En todos os casos de IT dos traballadores/as, non se efectuará desconto ningún no aboamento das pagas extraordinarias.

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

Artigo 35º.-*Cambio de quenda.*

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

Artigo 36º.-*Xubilación.*

O persoal que, levando dez anos ao servizo da empresa, se xubile entre os 60 e 64 anos de idade,

percibirá da empresa unha gratificación, por unha soa vez, de acordo coas seguintes táboas:

	<u>Ano 2009</u>	<u>Ano 2010</u>
60 anos	3.473 €	3.647 €
61 anos	2.778 €	2.917 €
62 anos	2.373 €	2.492 €.
63 anos	2.026 €	2.127 €
64 anos	1.273 €	1.337 €

Acórdase a posibilidade de xubilación aos 64 anos co 100% da pensión, sempre que o posto de traballo quede amortizado, de acordo co establecido no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.

Artigo 36º bis.-*Xubilación anticipada a tempo parcial e xubilación obrigatoria.*

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

1. Establécese a xubilación obrigatoria aos 65 anos, sempre que o traballador/a cumpra cos requisitos para causar dereito ao 100% da pensión. Este alongamento da vida laboral só se poderá dar como máximo durante dous anos. Para exixir a xubilación obrigatoria, a empresa deberá contratar algún traballador/a que estea no cadro de persoal.

2. Cando se cumpran os requisitos legais para iso, as empresas atenderán e aceptarán a petición de todos aqueles traballadores/as que manifesten por escrito a súa vontade de acceder á xubilación anticipada. No caso de que a xubilación solicitada sexa a parcial, as empresas estarán obrigadas á súa concesión na porcentaxe máxima establecida legalmente e será necesario que a empresa e o/a traballador/a cheguen a un acordo escrito polo que respecta á forma en que traballará a porcentaxe de xornada que se mantén de alta na empresa e sempre dentro da lexislación vixente en cada momento.

Os/as traballadores/as de idade inferior a 65 anos interesados/as na xubilación parcial deberán concertar de común acordo coa empresa o pertinente contrato de revezamento, de conformidade co previsto no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, na redacción dada polo Real decreto lei 15/1998. O traballador/a terá dereito a que a porcentaxe de redución de xornada sexa a máxima que en cada momento permita a normativa reguladora.

De conformidade co establecido na lexislación vixente, a redución da xornada nos supostos de xubilación parcial anticipada poderá alcanzar a porcentaxe máxima establecida legalmente, cando o traballador/a que se xubile reúna os requisitos establecidos e se concerte un contrato de duración indefinida e a xornada completa.

Igualmente, de conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, aqueles traballado-

res/as con 64 anos cumpridos que desexen acollerse á xubilación co cen por cento dos dereitos, de mutuo acordo coa empresa, serán substituídos/as por outro traballador/a perceptor/a de prestación por desemprego ou mozo demandante de primeira ocupación, mediante contrato de igual natureza ao que se extinga coa xubilación ou, se é o caso, mediante a ampliación do contrato do substituto parcial.

CAPÍTULO VI DEREITOS SINDICAIS

Artigo 37º.-*Acumulación de horas sindicais.*

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

Artigo 38º.-*Privación do permiso de conducir.*

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

a) Que a privación do permiso de conducir derive de feitos acaecidos no exercicio da actividade de conducir alleos á empresa.

b) Que a privación do permiso de conducir sexa como consecuencia da comisión de delitos dolosos.

c) Que a privación do permiso de conducir non se producise tamén nos 24 meses anteriores.

d) Que a privación do permiso de conducir sexa consecuencia de inxerir bebidas alcohólicas ou tomar algún tipo de estupefaciente.

A empresa queda obrigada a concederlles excedencia con reserva do posto de traballo nela, aos traballadores/as que desempeñen funcións de condución de vehículos da empresa, conxelándose a antigüidade correspondente durante este período, cando por calquera circunstancia quede privado/a do permiso de condución, ata o día que lle sexa devolta a súa licenza, logo de solicitude do traballador/a afectado/a, unha vez que lle sexa comunicada a retirada do permiso de conducir polo organismo correspondente, sempre que isto non suceda tres veces no mesmo ano.

Artigo 39º.-*Multas e sancións.*

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

Cando a multa ou sanción sexa debida a un accidente ou supoña unha retirada do permiso de conducir considerárase un incidente, e o comité de prevención, servizo de prevención fará un estudo e

manterá informados/as en todo momento os delegados/as de prevención que colaboraran nese estudo.

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

Artigo 40º.-*Uniformidade.*

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

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

-Todos os traballadores/as terán asignado un centro de traballo no que disporán de armarios, duchas e servizos adecuados.

-Cada traballador/a disporá de armarios separados para roupa de traballo e roupa de rúa, para evitar que se mesturen.

-Terá a obriga do reposto de roupa na empresa para mudala en calquera momento da xornada de traballo.

-Os traballadores/as disporán de 10 minutos antes das comidas, e outros 10 antes de abandonar o posto de traballo para o seu aseo persoal e para mudar de roupa.

-A empresa farase cargo do lavado, desinfección e alisado da roupa de traballo. Esta observará as mesmas precaucións sanitarias que nos centros hospitalarios.

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

Artigo 41º.-*Contratación, promocións e ascensos.*

I. Ingresos.

1. O ingreso dos traballadores/as axustarase ás modalidades de contratación legais vixentes en cada momento. A dirección informará os/as representantes dos traballadores/as de conformidade co establecido no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

2. Terán dereito preferente para o ingreso, cando nalgún momento poida existir posto ou postos, nalgúns das diferentes categorías profesionais a que fai referencia este convenio, en igualdade de condicións e con preferencia sobre outras persoas alleas á empresa, aqueles traballadores/as que desempeñen

funcións na empresa con contratos de duración determinada, a tempo parcial ou subcontrata.

II. Ascensos.

1. Durante o tempo que o traballador/a preste os seus servizos nunha categoría superior, percibirá o salario da categoría de destino, aínda que non o consolide, entendéndose que se o empregado/a non consolida o dito posto de destino, retornará ao seu posto de orixe nas mesmas condicións laborais que tiña antes de efectuarse o ascenso.

2. Para estes efectos, o período de consolidación do novo posto de destino será de noventa días consecutivos ou cento vinte alternos nun ano.

III. Postos de nova creación, promocións e vacantes.

1. Para os casos de promocións internas e os postos de nova creación, as empresas establecerán un proceso selectivo con base nun sistema de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: titulación adecuada, coñecemento do posto de traballo, historial e mérito profesional, ou ter desempeñado funcións nun grupo profesional superior.

2. Cando se produza unha vacante definitiva que vaia ser cuberta, corresponderá ás empresas decidir sobre a solicitude de ocupala, tendo preferencia, en igualdade de condicións, o traballador/a con máis antigüidade no servizo e máis antigüidade na empresa. En ningún caso se producirá discriminación ningunha.

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

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

CAPÍTULO VII

FALTAS E SANCIÓNS

Artigo 42º.-*Réxime disciplinario.*

A. Clase de faltas.

As faltas cometidas polos traballadores/as ao servizo das empresas do sector clasificaranse atendendo á súa importancia e, se é o caso, á súa reincidencia, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón nos artigos seguintes.

-Faltas leves:

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Ata tres faltas de puntualidade nun mes, sen motivo xustificado.

2. A non comunicación, con corenta e oito horas como mínimo de antelación, de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non

ser que se acredite debidamente a imposibilidade de facelo.

3. O abandono do centro ou posto de traballo, aínda por breve tempo, sempre que o dito abandono non fose prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou sempre que non lle supoña á empresa reclamacións ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, ou causa de danos ou accidentes aos seus compañeiros/as de traballo, en que poderá ser considerada como falta grave ou moi grave. En ningún caso se considerará falta se hai causa ou motivo xustificado.

4. A negligencia ou descoido no cumprimento do traballo.

5. A falta de atención e dilixencia debidas probadas, no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que non cause prexuízo grave á empresa ou aos seus compañeiros/as de traballo, aos enfermos/as transportados/as, aos/as seus acompañantes ou outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a incorrecta formalización dos datos e documentos dos servizos que o traballador/a teña obriga de cubrir, sempre que non estea tipificada como grave ou moi grave.

6. Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia negativa para a empresa no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.

7. A falta de hixiene ou limpeza persoal probada, sempre que non derive risco para a integridade física ou a saúde dos traballadores/as, nin supoña á empresa reclamacións ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados.

8. O uso incorrecto do uniforme, das pezas de roupa ou equipamentos recibidos da empresa ou de calquera outro, sempre que a empresa obrigue o traballador/a a utilizalas no desenvolvemento das súas tarefas, sempre que non lle supoña á empresa reclamacións ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados.

9. A falta de respecto probada, de escasa consideración, tanto aos seus compañeiros/as como a terceiras persoas e en especial aos/as enfermos/as transportados/as ou aos seus familiares ou acompañantes, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo.

10. As que supoñan incumprimento da normativa en materia de prevención de riscos e saúde laboral, sempre que non teñan transcendencia grave para a integridade física ou a saúde propia ou doutras persoas ou traballadores/as, ou produza danos graves á empresa.

11. Calquera outro incumprimento culpable da normativa laboral ou das obrigas lícitas asumidas en contrato de traballo ou contidas neste convenio, así

como aqueles outros incumprimentos que supoñan sanción ou penalización para a empresa en virtude das obrigas de prestación de servizos contractuais con terceiros.

12. Calquera outro tipo de infraccións que afecten obrigas de carácter formal ou documental exixidas pola normativa de prevención de riscos laborais e que non estean tipificadas como faltas graves ou moi graves.

-Faltas graves:

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade nun mes, ou ata tres cando o atraso sexa superior a quince minutos en cada unha delas e sen causa xustificada.

2. Faltar un ou dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.

3. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que cause prexuízo dunha certa consideración á empresa ou aos seus compañeiros/as de traballo, aos enfermos/as transportados/as, aos/as seus acompañantes ou a outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a falta de formalización dos datos e documentos dos servizos que o traballador teña obriga de cubrir, e a non ser que poida ser considerada como moi grave, sempre que lle supoña á empresa reclamacións económicas ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, por valor económico que non supere os 3.000 euros.

4. O incumprimento probado das normas, ordes ou instrucións dos/as superiores, en relación coas obrigas concretas do posto de traballo, e as negligencias das cales deriven ou poidan derivar prexuizos graves ou incumprimento ou a negativa a realizar un servizo sen causa que o xustifique.

5. A desobediencia aos/as superiores en calquera materia de traballo que fose comunicada fidedignamente, sempre que a orde non implique condición vexatoria ou atentado contra a liberdade sexual para o traballador/a, ou comporte risco para a vida ou a saúde, tanto del mesmo/a como doutros compañeiros/as.

6. As faltas de respecto ou desconsideración tanto aos seus compañeiros/as como aos enfermos/as transportados/as ou aos seus familiares ou acompañantes, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo, en especial cando como consecuencia diso comporte sanción ou penalización para a empresa.

7. Calquera falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador/a, aos seus compañeiros/as ou sobre os servizos realizados.

8. A falta de hixiene ou limpeza persoal cando comporte reclamación ou queixas de enfermos/as ou dos seus familiares ou acompañantes, ou comporte á

empresa sancións ou penalizacións de terceiros contratantes dos servizos.

9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para usos propios distintos aos previstos instalacións ou bens da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, agás que contén coa oportuna autorización.

10. A diminución voluntaria e ocasional do rendemento no traballo, que se poida probar fidedignamente.

11. A simulación de enfermidade ou accidente, laboral ou non.

12. O encubrimento por acción, que non por omisión, de faltas doutros traballadores/as.

13. Proporcionar datos ou documentos reservados da empresa, salvo os propios para o desenvolvemento da actividade sindical a través das canles legais establecidas, a persoas alleas ou non autorizadas para recibilos.

14. Proporcionar a persoas non autorizadas a recibilos datos relativos aos enfermos/as que tivesen vinculación coa empresa por motivos da súa actividade.

15. Non advertir coa dilixencia debida, aos/ás seus/súas superiores ou ao empresario/a de calquera anomalía, avaría, accidente ou feitos inusuais que observe nas instalacións, maquinaria ou do persoal, debendo deixar constancia ao final da xornada a través do parte de traballo diario que deberá facilitar a empresa.

16. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas, coa excepción dos labores específicos sindicais, debidamente comunicados.

17. A neglixencia grave na conservación ou a limpeza de materiais e máquinas que o traballador/a teña ao seu cargo, dentro das competencias propias da súa categoría profesional.

18. O mal uso verificado dos locais, vehículos e o seu equipamento, material e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.

19. A embriaguez probada durante o traballo, así como o atoparse afectado/a, tamén ocasional e probadamente durante o traballo, por substancias cualificadas como drogas ou estupefacientes.

20. Fumar nos lugares prohibidos pola normativa legal.

21. A comisión por parte dos condutores/as de infraccións sancionadas administrativamente das normas de circulación, imputables a eles/as, cando o incumprimento das disposicións sinaladas nel, poñan en perigo a seguridade das persoas que vaian a bordo dos vehículos.

22. Non utilizar correctamente os medios e equipamentos de protección facilitados ao traballador/a polo empresario/a, de acordo coas instrucións recibidas deste, sempre que isto sexa probado polo empresario.

23. A falta de cumprimento das normas en materia de prevención de riscos e saúde laboral ou o incumprimento das instrucións empresariais nas mesmas materias, cando supoña risco grave para o traballador/a, os seus compañeiros/as ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa.

24. Non usar adecuadamente, de acordo coa súa natureza e os riscos previsibles, as máquinas, aparellos, ferramentas, substancias perigosas, equipamentos de transporte, cos que desenvolva a súa actividade.

25. Negarse a someterse aos recoñecementos médicos correspondentes, na súa xornada laboral.

26. Poñer fóra de funcionamento ou utilizar incorrectamente os dispositivos de seguridade existentes ou que se instalen nos medios relacionados coa súa actividade ou aos postos de traballo en que esta teña lugar.

27. A falta inmediata de información ao/á seu/súa superior xerárquico/a directo/a, sobre calquera situación que, ao seu parecer, comporte, por motivos razoables, un risco para a seguridade e a saúde propia, doutras persoas ou traballadores/as, ou poida causar un dano grave á empresa.

28. A reincidencia en calquera falta leve dentro do mesmo trimestre, cando tivese amoestación escrita.

-Faltas moi graves:

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de doce faltas de puntualidade non xustificadas cometidas no período de tres meses ou de vinte e catro en seis meses.

2. Faltar ao traballo máis de dous días consecutivos ou catro alternos ao mes sen causa ou motivo que o xustifique.

3. O exercicio doutras actividades profesionais, públicas ou privadas durante a xornada de traballo.

4. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados, e o furto ou roubo realizado dentro das dependencias da empresa, aos vehículos ou noutros elementos ou lugares en que deba actuar en función da súa actividade.

5. Os actos dolosos ou imprudentes no exercicio do traballo encomendado ou contratado, ou cando a forma de realizalo implique dano ou risco de accidente ou perigo grave de avarías para as instalacións ou maquinaria da empresa.

6. Poñer ou dar como fóra de servizo un vehículo sen motivos, en especial cando iso supoña sanción

ou penalización para a empresa en virtude das obrigas de prestación de servizos contractuais con terceiros.

7. Cando nos contratos que asine a empresa cos seus clientes/as estes recollan unha cláusula que vincule o pagamento da xestión coa calidade do servizo ofrecido (puntualidade, trato ao/a paciente, etc.) e a resultas dunha mala práxis a factura se vexa reducida, por falta debidamente acreditada imputable a un/unha ou varios traballadores/as.

8. A embriaguez ou toxicomanía habitual probada, de repercutir negativamente no traballo.

9. A simulación da presenza doutro/a no traballo, asinando ou fichando por el/a. Entenderase sempre que hai falta cando un traballador/a de baixa por enfermidade ou accidente realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea e a alegación de causas falsas para as licenzas ou permisos.

10. A superación da taxa de alcohol fixada, regulamentariamente e probada en cada momento durante o traballo para o persoal de condución, así como a condución probada baixo os efectos de drogas, substancias alucinógenas ou estupefacientes.

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

12. O abuso de autoridade.

13. A diminución continuada e voluntaria probada no traballo sempre que fose obxecto de sanción anterior.

14. A desobediencia continua e persistente debidamente demostrada.

15. O acoso sexual, entendendo por tal, a conduta de natureza sexual, verbal ou física, desenvolvida no ámbito laboral e que atente contra a dignidade do traballador ou traballadora obxecto dela.

16. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que cause prexuízo dunha certa consideración á empresa ou aos/as seus/súas compañeiros/as de traballo, aos enfermos/as transportados/as, seus acompañantes ou a outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a falta de formalización dos datos e documentos dos servizos que o traballador/a teña obriga de cubrir, sempre que lle supoña á empresa reclamacións económicas ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, por valor económico que supere os 3.000 euros.

17. O abandono do posto de traballo sen xustificación, tanto en postos de mando ou responsabilidade, como nos casos de prestación de servizos de transporte urxente, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou enfermos/as trasladados/as

ou que haxa que trasladar, ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador/a, compañeiros/as ou terceiros.

18. A utilización indebida de información da que se teña coñecemento por razón do seu traballo de datos referentes a enfermos/as que tivesen vinculación coa empresa por motivo da súa actividade.

19. A apropiación do importe dos servizos prestados, sexa cal sexa a súa contía, así como calquera ocultación, subtracción de cartos, materiais, equipamento ou vehículos.

20. A reiterada comisión, por parte dos condutores/as, de infraccións das normas de circulación, imputables a eles/as, cando o incumprimento das disposicións sinaladas nel, poñan en perigo a súa seguridade, a do persoal da empresa ou os enfermos/as transportados/as.

21. A imprudencia ou negligencia inescusables, así como o incumprimento das normas sobre prevención de riscos e saúde laboral cando produzan perigo inminente ou sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros/as ou a terceiros, ou danos graves á empresa.

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

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

B. Sancións. Aplicación.

1. As sancións que as empresas poden aplicar segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas serán as seguintes:

a) Faltas leves:

Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a dez días.

c) Faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de once a corenta e cinco días. Despedimento.

2. Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden no punto 1, terase en conta:

a) O maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta.

b) A repercusión do feito noutros traballadores/as, na empresa, en terceiros, especialmente enfermos/as e os seus familiares, así como a súa repercusión social.

c) A categoría profesional do traballador/a.

3. Corresponderá ao empresario/a a determinación da sanción que poida aplicar entre as previstas. As

sancións por faltas leves serán acordadas pola dirección da empresa. As sancións por faltas graves e moi graves deberá impoñelas tamén a empresa logo da instrución do correspondente expediente sancionador ao traballador/a.

4. Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores/as, terán dereito a ser escoitados o interesado/a e a representación dos traballadores/as ou sindical, no prazo de dez días, contados desde a comunicación dos feitos que se imputen. Este prazo suspenderá o prazo de prescrición da falta correspondente. No caso de tratarse dun traballador/a que teña a condición de delegado/a sindical ou membro do comité de empresa, á parte do interesado/a, terán que ser escoitados/as os/as restantes membros da representación a que este/a pertenza, se houbese.

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

6. No caso de tratarse de faltas tipificadas como moi graves, a empresa poderá acordar a suspensión de emprego como medida previa e preventiva polo tempo que dure o expediente, sen prexuízo da sanción que se impoña, suspensión que será comunicada aos/ás representantes dos traballadores/as.

7. Unha vez concluído o expediente sancionador, a empresa imporá a sanción que corresponda, tomando en consideración as alegacións realizadas no curso de tramitación polo traballador/a e, se procede, pola representación dos traballadores/as ou sindical.

8. Cando a empresa acorde ou impoña unha sanción que teña obriga de ser por escrito, deberao comunicar, desta mesma forma, ao interesado/a e á representación dos traballadores/as ou sindical, e quedará este/a cun exemplar, asinando o duplicado que volverá á dirección da empresa, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

9. As faltas leves prescriben ao cabo de dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se cometer.

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

Ningún traballador/a poderá ser sancionado/a dúas veces pola mesma falta.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 43º.-Saúde laboral.

*Ordenación da acción preventiva na empresa.

1. A acción preventiva na empresa está constituída polo conxunto coordinado de actividades e medi-

das preventivas contidas neste capítulo e demais lexislación aplicable.

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

- a) Evitar os riscos.
- b) Avaliar os riscos que non se poidan evitar.
- c) Combater os riscos na súa orixe.

d) Adaptar o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción dos postos de traballo, así como á elección dos equipos e métodos de traballo e de produción, con vistas, en particular, a atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os seus efectos na saúde.

e) Ter en conta a evolución da técnica.

f) Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.

g) Planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.

h) Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.

i) Darlles as debidas instrucións aos traballadores/as.

2. A planificación e a organización da acción preventiva deberán formar parte da organización do traballo, e son, polo tanto, responsabilidade do empresario/a, que deberá orientar esta actuación á mellora das condicións de traballo e dispoñer dos medios oportunos para levar a cabo a propia acción preventiva. Na elaboración e posta en práctica dos plans e programas de prevención de riscos na empresa participarán e serán obxecto de consulta os traballadores e traballadoras a través dos órganos de representación. Para tal efecto, a acción preventiva deberá integrarse no conxunto de actividades da empresa e en todos os niveis xerárquicos.

O empresario deberá reflectir documentalmente a planificación e organización da acción preventiva, proporcionándolles aos delegados/as de prevención a devandita documentación, anualmente e nos supostos de modificación das condicións de traballo.

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

empresario/a deberá levar a cabo unha investigación ao respecto, co fin de detectar as causas destes feitos.

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

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

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

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

*Plan integral de seguridade e saúde no traballo.

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

-Unha avaliación inicial ou revisada dos riscos de cada centro de traballo.

-Desenvolvemento das seguintes actividades, preferentemente distribuídas en tempos: a información ao persoal sobre os riscos. A formación deste, dos delegados/as de prevención, dos traballadores/as designados, sobre medidas contra incendios, evacuación e primeiros auxilios, determinando a periodicidade e todos os casos e axentes formadores, os protocolos de vixilancia da saúde para cada posto de traballo e os seus resultados.

-As medidas correctoras dos riscos detectados e os medios de protección, tanto colectivos coma individuais.

-Realizarase unha inspección periódica do material de traballo. Esta inspección mecánica do vehículo -valoráranse os dispositivos de seguridade- tan-

to pasiva como activa, levaraa a cabo unha persoa cualificada (servizo técnico mecánico, xa sexa propio ou alleo á empresa).

-A inspección de material técnico de traballo, limpeza de todo o material, faina o traballador/a, durante a súa xornada de traballo, poñendo en coñecemento do/a responsable directo/a as anomalías observadas. Esta periodicidade non será superior a dous meses, e implicaría a inmovilidade do vehículo mentres dure a dita inspección.

-As empresas que obriguen o seu persoal a ir conectado por teléfono ben cos teleoperadores do 061 ou 112, ben coa empresa, estarán na obriga de instalar dispositivos de mans libres homologados nos vehículos como elemento de seguridade para previr accidentes de tráfico.

-As empresas teñen a obriga de entregar as instrucións de actuación ao persoal, para que este teña as pautas de actuación en cada momento, e estes protocolos servirán para dar cumprimento ao dereito á información que consagra a LPRL.

-As empresas están obrigadas a lles proporcionar aos traballadores/as, para a súa protección individual, luvas, lentes, máscaras homologadas en función dos distintos tipos de servizo.

-En función dos distintos lugares polos que un condutor/a de ambulancia transitase, tamén está na obriga o empresario/a de proporcionarlle casco con luz auxiliar e calzado de seguridade antiescorregamentos.

-En aplicación da normativa, o empresario/a deberá adoptar as medidas técnicas ou organizativas necesarias para evitar a manipulación manual das cargas, en especial mediante a utilización de equipamentos para o seu manexo mecánico, sexa de forma automática ou controlada polo traballador/a. Cando non se poida evitar a necesidade de manipulación manual das cargas, a empresa tomará as medidas de organización adecuadas, utilizará os medios apropiados ou proporcionará ao equipo tales medios para reducir o risco que entraña esa manipulación. Para tal fin deberá avaliar os riscos tomando en consideración os factores indicados no anexo do R.D. 487/1997 e os seus posibles efectos combinados, quedando expresamente prohibidas as cadeiras de dúas rodas.

*Elección de delegados/as de prevención.

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

*Garantías do delegado/a de prevención.

-Garantía e sixilo profesional dos delegados/as de prevención.

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

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

O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer en ningún caso sobre os delegados/as de prevención.

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

4. O disposto neste artigo en materia de garantías e sivilo profesional dos delegados/as de prevención entenderase referido, no caso das relacións de carácter administrativo ou estatutario do persoal ao servizo das administracións públicas, a regulación contida nos artigos 10, parágrafo segundo e 11 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas.

*Formación do delegado/a de prevención na prevención de riscos laborais.

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

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

*Información aos traballadores/as na prevención de riscos laborais.

A información que forma parte do plan de prevención, sobre os riscos xerais ou inherentes aos do traballo será realizada cos contidos das avaliacións de riscos, de forma estrita, dirixida a cada traballador/a, e será contrastada pola representación sindical. Realizarase durante a xornada laboral e, en calquera caso, en horas de traballo.

*Formación dos traballadores/as na prevención de riscos laborais.

O empresario/a comprométese a facilitar a todos os seus traballadores/as a formación sobre riscos xerais ou específicos que sexa necesaria para o desempeño das súas funcións. Tal formación impartirase, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo

ou, no seu defecto, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido na formación.

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

*Delegados/as de prevención sectorial.

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

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

*Comisión sectorial de prevención de riscos laborais.

No ámbito de Galicia créase unha comisión sectorial de carácter paritario, que abrangue todas as empresas do ámbito deste convenio, composta polos sindicatos asinantes do convenio e polos mesmos representantes da patronal, a cal terá, ademais das facultades recollidas na lei, as seguintes:

-Coordinar plans de formación, tanto para os delegados/as de prevención como para o conxunto dos traballadores/as do sector autonómico de ambulancias.

-Servir como principio mediador para a solución daqueles conflitos que en materia de saúde laboral e prevención de riscos se xeren en calquera das empresas do ámbito deste convenio.

-Analizar todas as incidencias ocorridas en materia de saúde laboral e aqueles accidentes produci-

dos no sector para poder emitir os informes e recomendacións correctoras de prevención.

-Os membros desta comisión estarán facultados/as para visitar as empresas do sector, para exercer labores de vixilancia e asesoramento en materia de saúde laboral e prevención de riscos.

-Coordinar o traballo e recibir as consultas e suxestións dos delegados/as de prevención sectoriais.

*Dereitos de consulta, participación e información.

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

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

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

O comité de saúde e seguridade será debidamente informado acerca dos programas anuais destinados á protección da saúde do/a traballador/a, así como do montante do orzamento destinado á súa execución. A seguir, emitirá opinións e ditames ao respecto. As organizacións asinantes deste convenio propiciarán para a súa afiliación a asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

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

Así mesmo, existirá participación dos/as representantes sindicais nas empresas, sendo consultados/as polo empresario/a antes de adoptar a decisión de concertar a actividade preventiva cun ou varios servizos de prevención alleos. O correspondente informe dos delegados/as de prevención non será vinculante. Os requisitos que se considerarán para elixir unha destas entidades son: calidade da asistencia sanitaria, confidencialidade estrita da información

sanitaria, uso prudente á hora de realizar recoñecementos médicos de control aos/as traballadores/as, cantidade e calidade dos recursos preventivos, oferta formativa, asentamento de recursos na área xeográfica.

*Vixilancia da saúde.

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

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

En todo caso, deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao persoal e que sexan proporcionais ao risco.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores/as levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do traballador/a e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

3. Os resultados da vixilancia a que se refire o apartado anterior serán comunicados aos traballadores/as afectados/as.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores/as non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador/a. O acceso á información médica de carácter persoal limitárase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores/as, sen que se poida facilitar ao empresario/a ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador/a. Non obstante o anterior, o empresario/a e as persoas e órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador/a para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

5. Nos supostos en que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o faga necesario, o dereito dos traballadores/as á vixilancia periódica do seu estado de saúde deberá ser prolongado máis alá da finalización da relación laboral, nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. As medidas de vixilancia e control da saúde dos/as traballadores/as levaraa a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

*Protección fronte á exposición de axentes biolóxicos.

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

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

-Ofreceránselles aos traballadores/as expostos/as, sen custo ningún, as vacinas eficaces existentes, e serán informados/as sobre os beneficios, vantaxes e inconvenientes, tanto da vacinación como da non vacinación.

-Os vehículos, de forma periódica, pasarán unha limpeza exhaustiva de desinfección realizada polo persoal cualificado. Esta periodicidade non será superior a seis meses ou cando se requira polas condicións dos servizos realizados. En todo caso a limpeza ordinaria dos vehículos de emerxencia axustarase aos protocolos de actuación da Administración.

-Así mesmo, teranse en conta, con referencia á exposición de riscos biolóxicos, os puntos referidos a este no uniforme.

-Establécese a obrigatoriedade de crear un ficheiro en cada empresa onde queden reflectidas todas as exposicións a riscos que tivesen lugar en cada unha das empresas de ambulancias en que estea, é dicir, o ficheiro pasará dunha empresa a outra e será confidencial.

*Protección dos traballadores/as especialmente sensíbles.

1. O empresario/a garantirá de xeito específico a protección dos traballadores/as que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensíbles aos riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberá ter en conta os ditos aspectos nas avaliacións dos riscos, e en función destes, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias. Os traballadores/as non serán empregados/as naqueles postos de traballo en que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles/as, os demais traballadores/as e outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se encontren manifestamente en estados ou situacións transitorias que non

respondan ás exigencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

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

*Conciliación da vida familiar e protección da maternidade.

1. A avaliación dos riscos deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario/a adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

As ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo por quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario/a deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

3. O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen, nos supostos de mobilidade funcional terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, ben que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

4. Se o dito cambio de posto non resultase técnica e obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificados, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, prevista no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

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

6. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso á empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

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

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

8. Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa mesma diminución proporcional do salario entre, ao menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

9. A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso de lactación e da redución da xornada, previstos nos números 7 e 8 deste artigo, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá avisar previamente a empresa con quince días de antela-

ción á data en que se incorporará á súa xornada ordinaria.

*Suspensión con reserva do posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozará de xeito ininterrompido, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. No período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao período de descanso obrigatorio da nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento, múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo, contadas a elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas no suposto de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade, cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que por circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozar de forma simultánea ou sucesiva sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes mesmos non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos a que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios/as e os traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión,

previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

***Prevención do acoso no traballo.**

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

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

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

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

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

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

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

***Protección do medio natural.**

A crecente preocupación polo estado do medio natural na nosa comunidade leva os/as asinantes a plasmar neste convenio o seu compromiso pola mellora continuada do comportamento ambiental das empresas do sector. Para iso, as partes comprométense a que a prevención de riscos laborais e a protección do medio sexan aspectos inseparables da actuación cotiá das empresas e dos traballadores/as adscritos a este convenio, impulsando o estudo conxunto das características ambientais dos procesos e produtos utilizados no sector e a elaboración

de propostas para a súa mellora ou substitución, cando sexa economicamente viable, por outros máis respectuosos coa saúde dos traballadores/as, o contorno e os recursos naturais. Desenvolveranse, así mesmo, as seguintes actuacións sectoriais para a protección do medio:

-Os representantes dos/as traballadores/as terán dereito á información sobre o comportamento ambiental da empresa.

-Todas as empresas do sector de ambulancias deberán avanzar na redución do uso de substancias perigosas e na utilización de materiais reciclables así como na reciclaxe de residuos. Terán que utilizarse produtos e procesos de menor impacto ambiental, traballar na prevención da contaminación, o aforro e uso eficaz da auga e a enerxía.

-As actuacións ambientais son función e competencia do comité de empresa e serán asumidas polos seus membros, ou, en todo caso, polos delegados/as de persoal, que velarán polo cumprimento do contido ambiental subscrito no convenio.

Artigo 44º.-Cláusula adicional.

Este convenio comezará a súa eficacia tan pronto como apareza publicado no *Diario Oficial de Galicia*, con carácter retroactivo ao día 1 de xaneiro de 2009, os atrasos devengados pola sinatura deste convenio, desde o 1 de xaneiro de 2009, aboaranse antes do 15 de novembro de 2009.

As partes asinantes acordan a adhesión ao III Acordo nacional de formación continua, asinado o 19 de decembro de 2000 ou acordo que o substitúa e aos do seu carácter que se asinasen para a autonomía galega. As partes acordan adherirse ao Acordo para a solución extraxudicial de conflitos (AGA).

Táboas salariais 2009

Categoría	S. base	P. convenio	P. transporte	Nocturnidade
Conductor	1.037,21	41,49	82,98	1,51
Axudante	915,75	36,63	82,98	1,33
Padioleiro	855,08	34,20	82,98	1,24 >
Xefe de equipo	1.017,27	40,69	81,38	1,48
Xefe de tráfico	1.113,72	44,55	89,10	1,62
Oficial administrativo	1.087,44	43,50	87,00	1,58
Auxiliar administrativo	920,84	36,83	73,67	1,34
Axudante mecánico	876,93	35,08	70,15	1,28
Mecánico	994,51	39,78	79,56	1,45
Chapista	955,89	38,24	76,47	1,39
Pintor	955,89	38,24	76,47	1,39
Xefe de taller	1.065,07	42,60	85,21	1,55
Telefonista	929,55	37,18	74,36	1,35
Médico	1.824,07	72,96	145,93	2,66
DUE	1.368,03	54,72	109,44	1,99
Director de área	1.668,26	66,73	133,46	2,43
Director	1.841,62	73,66	147,33	2,68

	2009	2010
Axudas de custo	11,84	IPC
Nocturnidade	18%	20%
Domingos e festivos	11	13
Nadal - Semana Santa	33	36
Dispositivo localización	33,96	

NOTA: as categorías de axudante e padioleiro, nas táboas están incrementadas co establecido no artigo 13º do convenio.

IV. OPOSICIÓN E CONCURSOS

CONSELLERÍA DE FACENDA

Orde do 5 de febreiro de 2010 pola que se convocan para a elección de destino provisional os/as aspirantes que superaron o proceso selectivo para o ingreso na agrupación profesional de persoal subalterno da Xunta de Galicia, convocado pola Orde do 4 de xullo de 2008.

En virtude da orde da Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza do 4 de xullo de 2008 (DOG nº 130, do 7 de xullo) convocouse o proceso selectivo para o ingreso na agrupación profesional de persoal subalterno da Xunta de Galicia.

O tribunal designado para cualificar o dito proceso acordou facer pública e elevar á Dirección Xeral da Función Pública a relación de aspirantes que o superaron na súa Resolución do 30 de setembro de 2009 (DOG nº 198, do 8 de outubro).

Co obxecto de que os/as aspirantes que superaron o dito proceso selectivo poidan ser nomeados funcionarios da agrupación profesional de persoal subalterno da Xunta de Galicia, e segundo o disposto na Lei 7/2007, do 12 de abril, no Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia e demais normativa concordantes, esta consellería

DISPÓN:

Convocar os/as aspirantes que superaron o proceso selectivo para o ingreso na agrupación profesional de persoal subalterno da Xunta de Galicia, ao acto

de elección de destino provisional que terá lugar no salón de actos grande da Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza (edificio administrativo San Caetano, s/n, Santiago de Compostela) o día 24 de febreiro de 2010 ás 9.30 horas.

Os/as aspirantes convocados poderán elixir entre os postos que se relacionan no anexo desta orde segundo a orde alcanzada no proceso selectivo, sempre que reúnan as condicións exixidas nel.

Os/as aspirantes deberán ir provistos de DNI ou outro documento que acredite fidedignamente a súa personalidade; no caso de non comparecer persoalmente, poderán ser representados por terceiras persoas con poder notarial suficiente.

Aos aspirantes que non comparezan persoalmente ou por medio de representantes seranlles adxudicadas en destino provisional as prazas que lles correspondan atendendo á orde de publicación destas e ao número obtido no proceso selectivo, unha vez concluído o proceso de adxudicación das prazas aos/as aspirantes presentes ou representados, entre as que quedaran sin adxudicar.

No caso de solicitar excedencia voluntaria por incompatibilidade deberán presentarse ao chamamento cun certificado do responsable da unidade de persoal en que conste que o interesado presta servizos na actualidade na Administración, ou ben documentación que o acredite.

Contra esta orde, que pon fin á vía administrativa, poderase presentar recurso potestativo de reposición ante a conselleira de Facenda no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da publicación desta orde no *Diario Oficial de Galicia*, ou directamente recurso contencioso-administrativo, no prazo de dous meses contados desde esa mesma data, ante a Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, conforme o disposto na Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdicción contencioso-administrativa.

Santiago de Compostela, 5 de febreiro de 2010.

Marta Fernández Currás
Conselleira de Facenda

ANEXO

Relación de vacantes da agrupación profesional de persoal subalterno da Xunta de Galicia

Nº	Código do posto	Cons.	Denominación	Niv.	Centro destino	Centro directivo	Concello	Formación	Observacións
1	PR1010000328001008	PR	Posto base grupo E	10	Secretaría Xeral da Presidencia (Casa de Galicia en Madrid)	Secretaría Xeral da Presidencia	Madrid		Xornada de tarde
2	PRB010000036170012	PR	Posto base grupo E	10	Academia Galega de Seguridade Pública	Academia Galega de Seguridade Pública	A Estrada		Xornada partida
3	PRC020000015770033	PR	Posto base grupo E	10	Secretaría Xeral	Secretaría Xeral	Santiago de Compostela		
4	PRC020000015770036	PR	Posto base grupo E	10	Secretaría Xeral	Secretaría Xeral	Santiago de Compostela		
5	PRC020000015770071	PR	Posto base grupo E	10	Secretaría Xeral	Secretaría Xeral	Santiago de Compostela		Horario especial
6	PRC020000015770074	PR	Posto base grupo E	10	Secretaría Xeral	Secretaría Xeral	Santiago de Compostela		Horario especial
7	PRC020000015770078	PR	Posto base grupo E	10	Secretaría Xeral	Secretaría Xeral	Santiago de Compostela		Horario especial
8	PRC991000015001140	PR	Posto base grupo E	10	Departamento Territorial da Coruña	Servizos periféricos	A Coruña		Horario especial