

Orden de 9 de junio de 2006 por la que se declara la alienabilidad de una finca de la Comunidad Autónoma de Galicia perteneciente al fondo de tierras de la zona de concentración parcelaria de Santa Baia de Vedra (número 770).

El artículo 31.3º, de la Ley 12/2001, de 10 de septiembre, de modificación de la Ley de concentración parcelaria para Galicia, señala que la consellería competente en materia de agricultura está autorizada para ejercer las funciones dominicales sobre el fondo de tierras conforme a lo establecido en la legislación patrimonial, sin perjuicio del informe previo de la Consellería de Economía y Hacienda para los actos de disposición sobre bienes inmuebles.

Con fecha 19 de septiembre de 2005, el Ayuntamiento de Vedra (A Coruña) solicitó la cesión gratuita en propiedad de la finca nº 770 de la zona de concentración parcelaria de Sta. Baia de Vedra (Vedra-A Coruña) que pertenece a la Comunidad Autónoma de Galicia en virtud del acta complementaria de reorganización de la propiedad de la zona de concentración parcelaria de Sta. Baia de Vedra de fecha 3 de agosto de 1999, por la que pasaron a titularidad de la Comunidad Autónoma de Galicia las tierras sobrantes de la antedicha zona de concentración, entre la que se encuentra la finca nº 770.

Una vez obtenida la inscripción en el correspondiente registro de la propiedad del citado bien inmueble, procede declarar su alienabilidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 3/1985, de 12 de abril, del patrimonio de la Comunidad Autónoma de Galicia, y en el artículo 60 del Decreto 50/1989, de 9 de marzo, por el que se aprueba su reglamento, con el objeto de posibilitar el tráfico de este bien patrimonial.

En virtud de lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta la memoria justificativa de la Secretaría General de la Consellería del Medio Rural y previo informe favorable de la Consellería de Economía y Hacienda,

DISPONGO:

Artículo único.-Se declara la alienabilidad del bien inmueble que se describe:

Finca nº 770 de la zona de concentración parcelara de Sta. Baia de Vedra, municipio de Vedra (A Coruña), labradío y monte en el sitio de Monte de Veiga, parroquia de Sta. Baia, ayuntamiento de Vedra (A Coruña), que tiene una superficie de 8.670 m², que limita: norte, Amelia Estévez Freiría y otro (774); sur, camino; este, Emilia Cutrín Fernández (763), desconocidos (764-1) y otros propietarios (fincas nº 764-2, 765, 766, 767, 768 y 769); oeste, Manuel Pazos Blanco (771). Inscrito en el Registro de la Propiedad nº 1 de Santiago de Compostela, tomo 1343, libro 124, folio 13, finca nº 13.412.

Santiago de Compostela, 9 de junio de 2006.

Alfredo Suárez Canal
Conselleiro del Medio Rural

CONSELLERÍA DE TRABAJO

Resolución de 30 de mayo de 2006, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito autonómico para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia, (código de convenio nº 8200895), que se suscribió con fecha de 5 de mayo de 2006, entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Relaciones Laborales

ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicho convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

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

Santiago de Compostela, 30 de mayo de 2006.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora general de Relaciones Laborales

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

Capítulo I
Disposiciones generales
Sección primera
Ámbito

Artículo 1º.-Ámbito funcional.

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

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

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

Artículo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será aplicable para las actividades descritas en el artículo 1 que se realicen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Sección segunda

Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión

Artículo 3º.-Vigencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2005 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 4º.-Denuncia del convenio.

Este convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo mientras no se sustituya por otro, la totalidad del texto del convenio será de aplicación en las empresas de su ámbito funcional.

Sección tercera

Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad

Artículo 5º.-Prelación de normas.

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

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

Artículo 6º.-Compensación y absorción.

Los avances económicos globales contenidos en este convenio compensarán y absorberán los vigentes en las empresas que sean superiores a los aquí pactados, excepto aquellas que deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este convenio autonómico gallego.

Artículo 7º.-Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8º.-Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en este convenio tienen la consi-

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

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

Sección cuarta

Subrogación

Artículo 9º.-Subrogación del contrato con la Administración.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o finalización del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de estos y los derechos y deberes que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa substituída, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hubieran puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

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

1. Trabajadores/as en activo con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cuál fuera la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, antes del citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. En caso de duda, se considerará el cómputo de la dedicación al servicio del 50% de la jornada en dicho período.

2. Trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo que, en el momento de la adjudicación de la actividad, tengan una antigüedad mínima de seis meses en ella y estén enfermos, en descanso maternal, accidentados, en excedencia, de vacaciones, de permiso, en descanso semanal, en el servicio militar o situaciones análogas.

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

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

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen al cumplir los 64 años dentro de los seis últimos

meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en ella de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

b) Todos los supuestos anteriormente recogidos deberá acreditarlos fidedigna y documentalmente la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores/as y a los representantes de estos mediante los documentos que se especifican en el apartado i), en el plazo de diez días naturales, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que se hayan emitido o hayan debido haberse emitido.

A su vez, la empresa adjudicataria está en la obligación de solicitar la documentación a la cesante en el plazo de diez días naturales desde la adjudicación provisional; en caso contrario, asumirá todo el personal que la cesante le transfiera sin poder objetar.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria, se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: envío de la documentación por conducto notarial mediante burofax, telegrama, Consejo de Relaciones Laborales, sindicatos firmantes del convenio o método equivalente que deje constancia del contenido. Esta documentación podrá aportarse en fotocopias sin compulsar.

c) Los/las trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá hacerlo efectivo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. No obstante, por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador/a, podrá este/a permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder ningún otro trabajador que no haya realizado su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptase.

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

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

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

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

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

-Certificación en la que deberán constar los trabajadores/as afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional (según la clasificación de este convenio).

-Original o fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores/as afectados.

-Certificación acreditativa de estar al corriente del pago en la Seguridad Social.

-Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de las vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará su período de mandato.

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

-Original y fotocopia de los títulos que habilitan para el desempeño de su puesto laboral.

-Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que este recibió de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, sin que quede pendiente ninguna cantidad.

Este documento será adelantado en propuesta a fecha de entrega del resto de la documentación, quedando pendiente su constatación a la fecha correspondiente.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente en el plazo de diez días naturales contados a partir de que la empresa adjudicataria lo requiera fehacientemente a la empresa

cesionaria, o desde el momento en que se emitan o debieran haberse emitido.

Esta documentación podrá aportarse en fotocopias.

Sección quinta
Comisión paritaria

Artículo 10º.-Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación del convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11º.-Cláusula de descuelgue.

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

A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1º. Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

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

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad de su capital social.

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

3º. Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II Retribuciones

Artículo 12º.-Abono de salarios.

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

Artículo 13º.-Salario base.

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

Los retrasos devengados para el año 2005 se abonarán en la nómina de julio de 2006.

El plus ambulanciero a partir del año 2006 queda integrado en el salario base.

Artículo 14º.-Antigüedad.

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

-Cumplidos los tres años de permanencia, el 3%.

-Un aumento del 1% por año de permanencia, a partir del cuarto año.

-A los 22 años o más de servicios ininterrumpidos, el 22%.

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

Artículo 15º.-Horas de presencia.

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

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

Año 2005: (Salario base+plus ambulanciero+antigüedad) \times 14/1.826 horas.

Año 2006: (Salario base+antigüedad) \times 14/1.826 horas.

Año 2007-2008: (Salario base+plus convenio+antigüedad) \times 14/1.826 horas.

El número de horas de presencia no podrá superar las 20 semanales u 80 cuatrisesmanales, para el año 2005 y 2006. Para el año 2007 serán 70 horas cuatrisesmanales. Para el año 2008 serán 50 horas cuatrisesmanales.

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

Las empresas podrán realizar la reestructuración necesaria para esta reducción en los años 2007 y 2008 previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, y por una sola vez en el año, con pleno respeto a los principios de no discriminación y capacidad organizativa de la empresa.

Artículo 16º.-Hora extraordinaria.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria, y se abonarán con una recarga del 75% sobre el precio que resulte para la hora ordinaria. Para el cálculo de la hora extraordinaria, se aplicará la fórmula.

Año 2005: (salario base+plus ambulanciero+antigüedad) \times 14/1.826 horas.

Año 2006: (salario base+antigüedad) \times 14/1.826 horas.

Año 2007-2008: (salario base+plus convenio+antigüedad) \times 14/1.826 horas.

Con un incremento del 75%.

Artículo 17º.-Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año por el importe, cada una de ellas del salario base, más plus ambulanciero más antigüedad, para el año 2005. Para el año 2006 será sobre salario base más antigüedad. Para el año 2007 y 2008 será sobre salario base más plus convenio más antigüedad. Las fechas de percepción son las siguientes:

Julio: antes del 20 de julio.

Diciembre: antes del 20 de diciembre.

A partir del año 2009 se creará una tercera paga extraordinaria del importe de 630 € y su fecha de percepción será antes del 20 de marzo.

Artículo 18º.-Dietas.

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

Concepto y cuantía:

-Año 2005:

Almuerzo 10 € .

Cena 10 €.

-Año 2006:

Almuerzo 10,5 €.

Cena 10,5 €.

-Año 2007:

Almuerzo 11 €.

Cena 11 €.

-Año 2008:

Almuerzo 11,5 €.

Cena 11,5 €.

Cuando el trabajador no pueda pernoctar en su domicilio por causas del servicio en ruta se le abonarán los gastos de pernoctación, incrementado con el gasto del desayuno.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

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

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

Franja horaria:

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

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

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

Artículo 19º.-Plus convenio.

En el año 2007 se incluirá en la estructura salarial de todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio un nuevo concepto retributivo denominado plus convenio, por el cual las empresas abonarán mensualmente las siguientes cantidades: 2% del salario base para todo el año 2007 y un 4% del salario base para todo el año 2008 como indica lo recogido en la tabla del anexo I del presente convenio.

Este plus sustituye al plus ambulanciero a partir del año 2007.

Artículo 20º.-Plus transporte.

En el año 2006 se incluirá en la estructura salarial de todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio un nuevo concepto retributivo, denominado plus transporte, por el cual las empresas abonarán

mensualmente las siguientes cantidades: se comenzará a abonar en octubre de este mismo año el 1,5% del salario base. Año 2007 se abonará durante todo el año el 5% del salario base. Año 2008 se abonará durante todo el año el 8% del salario base. Todo esto como viene recogido en el anexo I del presente convenio.

Artículo 21º.-Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajador/a que preste servicio entre las 22.00 horas y las 6.00 horas percibirá, por cada hora de trabajo en ese horario, un incremento sobre el salario base más plus ambulanciero, que le corresponda de un 10% para el año 2005, y sobre salario base, un 11% para el año 2006, y sobre el salario base, más plus convenio, un 14% para el año 2007 y un 17% para el año 2008, como viene recogido en el anexo I del presente convenio.

Artículo 22º.-Retribución específica del trabajo en domingos y festivos.

Los trabajadores/as que desarrollen su jornada media o total entre las 00.00 horas del domingo y las 24.00 del mismo, percibirán un suplemento de 5 euros por jornada a mayores de los complementos correspondientes para el año 2006. Para el año 2007 serán 7 euros. Y para el año 2008 serán 9 euros.

Los trabajadores/as que desarrollen su jornada media o total entre las 00.00 horas y las 24.00 horas de los festivos, percibirán un suplemento de 5 euros por jornada a mayores de los complementos correspondientes para el año 2006. Para el año 2007 serán 7 euros, y para el año 2008 serán 9 euros (excepto los que vienen recogidos en el artículo de festividades de Navidad y Semana Santa).

Artículo 23º.-Festividades de Navidad y Semana Santa.

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

25,63 € en el año 2005

26,91 € en el año 2006

28,25 € en el año 2007

29,66 € en el año 2008.

Capítulo III

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 24º.-Jornada laboral ordinaria.

a) Jornada laboral:

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 1.26 horas anuales. Su distribución será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se computará como 160 horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más 80 horas de presencia en el mismo período en el año 2006, se reducirán 10 horas para fijarlas

en 70 horas de presencia cuatrisesmanales en el año 2007. Para el año 2008 se reducirá la jornada a 1.800 horas de trabajo efectivo anual y se reducirán veinte horas más de presencia, pudiendo hacer solo cincuenta horas de presencia cuatrisesmanales.

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

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

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo ni será inferior a las seis horas, a los efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no se pueden interrumpir; de forma que en estos, el trabajador descansará las horas superadas en la jornada laboral inmediata.

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

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

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

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

b) Dispositivo de localización:

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

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

diente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador/a de plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador/a que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

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

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

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

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

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00.00 a las 24.00 horas, el trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, más la antigüedad correspondiente en el año 2006, para el año 2007 y 2008 será del salario base más plus convenio más la antigüedad correspondiente) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización: 28,49 € por día en el año 2005. Para el año 2006 será de: 29,91 €. Para el año 2007 será de: 31,40 €. Y para el año 2008 será de: 32,97 €. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figuren las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes el/la trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

c) Descanso semanal

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se

facilitarán en una semana dos días de descanso consecutivos, y en los siguientes, dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente en domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en las que, por uso o costumbre, los dos días de descanso sean siempre consecutivos, continuarán siéndolo.

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

Artículo 25º.-Vacaciones.

Los trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base más la antigüedad correspondiente, para el año 2006. Para el año 2007 y 2008 se calculará sobre el salario base más plus convenio, más la antigüedad correspondiente.

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

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

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto, fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, excepto que por demanda propia del trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

En caso de que el trabajador/a no pudiera disfrutar su período de vacaciones marcado en el calendario por incapacidad temporal ocasionada por accidente de trabajo (exceptuando lumbalgias y cervicalgias que sean inferiores a quince días naturales), estas se aplazarán, pudiendo disfrutarlas no más tarde del primer trimestre después de coger el alta médica; en el resto de los supuestos se disfrutarán en el año natural.

Artículo 26.-Asignación de servicios.

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar a continuación servicios nocturnos y, a la inversa, los conductores que hayan efec-

tuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

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

Artículo 27º.-Cuadro de horarios y calendario laboral.

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

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

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

Artículo 28º.-Movilidad funcional.

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

Capítulo IV Del personal

Artículo 29º.-Categorías profesionales.

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

Ayudante técnico sanitario: se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

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

Ayudante: tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado precisas para la correcta prestación del servicio. Los ayudantes-camilleros con carnet de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá superar el 50 por 100 de su tiempo mientras perciben la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefonista: comprende esta categoría el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera; asimismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios, las llamadas que se reciban.

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

Capítulo V Derechos varios

Artículo 30º.-Permisos y licencias.

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

-17 días por: matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho inscrita en el registro civil.

-2 días por: matrimonio o pareja de hecho inscrita en el registro público, de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que se celebre fuera del domicilio del trabajador/a, se incrementará 1 día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero, que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y otro para la vuelta.

-4 días por: nacimiento o adopción de un hijo/a, accidente o enfermedad grave, así como hospitalización, o defunción de parientes hasta el 1º grado de consanguinidad, afinidad o adopción y 2 días por nacimiento o adopción de un hijo/a, accidente o enfermedad grave, así como hospitalización o defunción de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad, afinidad o adopción, si no es necesario desplazamiento. En el supuesto de que tenga lugar fuera del domicilio del trabajador/a, se incrementará 1 día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero, que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y otro para la vuelta. Este permiso

se podrá utilizar cualquier día mientras dure el ingreso en el centro hospitalario.

-1 día por: cambio de domicilio habitual.

-1 día por: renovación del carnet de conducir para todo trabajador que conduzca la ambulancia, con independencia de su categoría laboral.

-2 días por: asuntos propios en los años 2005 y 2006. En el año 2007 se aumentará 1 día más, quedando en 3; estos días deberán preavisarse pero en ningún caso justificarse.

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

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

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

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

Artículo 31.º-Excedencias.

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

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

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

Artículo 32.º-Seguro de responsabilidad.

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

Artículo 33.º-Seguro colectivo de enfermedad o accidente.

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

Gran invalidez: 18.000 €

Invalidez total/absoluta: 18.000 €

Muerte: 18.000 €

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

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

Artículo 34º.-Incapacidad temporal.

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

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

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

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

Artículo 35º.-Cambio de turno.

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

Artículo 36º.-Jubilación.

El personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los 60 y 64 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas, para el año 2006:

60 años: 3.000 €

61 años: 2.400 €

62 años: 2.050 €

63 años: 1.750 €

64 años: 1.100 €

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los 64 años con el 100% de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Para los años siguientes se incrementará en el 5%.

Capítulo VI Derechos sindicales

Artículo 37º.-Acumulación de horas sindicales.

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

Artículo 38º.-Privación del permiso de conducir.

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

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

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

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

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

La empresa queda obligada a conceder excedencia con reserva del puesto de trabajo en la misma a los trabajadores/as que desempeñen funciones de conducción de vehículos de la empresa, congelándose la antigüedad correspondiente durante este período, cuando por cualquier circunstancia quede privado del permiso de conducción, hasta el día que le sea devuelta la licencia, previa solicitud del trabajador/a afectado, una vez le sea comunicada la retirada del permiso de conducir por el organismo correspondiente, siempre que esto no suceda tres veces en el mismo año.

Artículo 39º.-Multas y sanciones.

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

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

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

Artículo 40º.-Uniformidad.

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

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

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

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

-Tendrá el deber del repuesto de ropa en la empresa para mudarla en cualquier momento de la jornada de trabajo.

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

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

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

Artículo 41º.-Contratación promociones y ascensos.

I. Ingresos.

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

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

II. Ascensos.

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

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

III. Puestos de nueva creación, promociones y vacantes.

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

2. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá decidir a las empresas sobre la solicitud de ocuparla, teniendo prefe-

rencia, en igualdad de condiciones, el trabajador con más antigüedad en el servicio y más antigüedad en la empresa. En ningún caso se producirá discriminación alguna.

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

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

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 42º.-Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas leves será, asimismo, comunicada al representante legal de los trabajadores.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros/as y/o subordinados.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

3. La no comunicación con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada de un día en un mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.

6. El desaseo o descuido en el uniforme de trabajo.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta del respeto debido a los compañeros, superiores y/o subordinados.

2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, con especial incidencia en la protección de datos, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.

3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con los deberes concretos en el puesto de trabajo y los descuidos que se deriven o puedan derivarse en perjuicios graves, el incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.

4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse

riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.

8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.

9. La desconsideración o mal trato con el enfermo o accidentados o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.

10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razones de su trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo mes, cuando hayan mediado sanciones por ellas.

12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.

2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.

3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para la prevención y salud laboral, ya que de esto pueden derivarse riesgos para la salud y la integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando supongan un reiterado incumplimiento de las mismas.

4. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.

5. Las conductas de acoso moral y acoso sexual definidas en el capítulo de salud laboral.

Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un semestre.

7. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hubieran mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Sanciones:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y salario de diez a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas: respeto de los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII Prevención de riesgos laborales

Artículo 43º.-Salud laboral.

Ordenación de la acción preventiva en la empresa:

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

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

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

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

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plan integral de seguridad y salud en el trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-En función de los distintos lugares por los que un conductor de ambulancia tiene que transitar, también está en el deber el empresario de proporcionarle casco con luz auxiliar y calzado de seguridad antideslizante.

-En aplicación de la normativa, el empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador. Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuada, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe esa manipulación. A tal fin deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el anexo del

R.D. 487/1997 y sus posibles efectos combinados, quedando expresamente prohibidas las sillas de dos ruedas.

Elección de delegados/as de prevención:

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

Garantías del delegado/a de prevención:

Garantía y sigilo profesional de los delegados de prevención

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

2. El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

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

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

Formación del delegado/a de prevención en la prevención de riesgos laborales:

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

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

Información a los trabajadores/as en la prevención de riesgos laborales:

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

Formación de los trabajadores/as en la prevención de riesgos laborales:

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

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

Delegados de prevención sectorial:

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

Su dedicación, competencias y facultades serán las reconocidas en el capítulo V de la Ley de prevención de riesgos laborales y tendrán garantizado, previa comunicación, el acceso al centro de trabajo en todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención y proponerle al empresario medidas correctoras, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo. La comisión paritaria de este convenio colectivo proveerá de la credencial correspondiente a los delegados de prevención sectoriales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales:

En el ámbito de Galicia se crea una comisión sectorial de carácter paritario, que abarca a todas las

empresas del ámbito de este convenio, compuesta por los sindicatos firmantes del convenio y por los mismos representantes de la patronal, la cual tendrá, además de las facultades recogidas en la ley, las siguientes:

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

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

-Analizar todos los incidentes ocurridos en materia de salud laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir los informes y recomendaciones correctoras de prevención.

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

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

Derechos de consulta, participación e información:

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

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

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

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

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

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

Vigilancia de la salud:

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligro.

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

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

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

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario, las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

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

Protección frente a la exposición de agentes biológicos:

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

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

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

-Los vehículos, de forma periódica, pasarán una limpieza exhaustiva de desinfección realizada por el personal cualificado. Esta periodicidad no será superior a seis meses o cuando se requiera por las condiciones de los servicios realizados.

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

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

Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles:

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación

de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, al objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Conciliación de la vida familiar y protección de la maternidad:

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por la su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

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

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

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

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

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

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

Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en el que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Prevención del acoso en el trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

Protección del medio natural:

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

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

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

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

Artículo 41º.-Cláusula adicional.

Este convenio comenzará su eficacia tan pronto como aparezca publicado en el *Diario Oficial de Galicia*, con carácter retroactivo al día 1 de enero de 2005.

Las partes firmantes acuerdan la adhesión al III Acuerdo nacional de formación continua, firmado el 19 de diciembre de 2000 o acuerdo que lo sustituya y a los de su carácter que se firmasen para la autonomía gallega.

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

TABLA SALARIAL 2006

Categoría	Salario base (*)	Plus transporte 1,5% (*)	Nocturnidad 11% (*)
Conductor/a ambulancia	900	13,5	0,76
Ayudante	781,59	11,72	0,66
Camillero	733,29	11,00	0,62
Jefe/a de equipo	882,70	13,24	0,74
Jefe/a tráfico	966,39	14,50	0,82
Oficial administrativo/a	943,59	14,15	0,80
Auxiliar administrativo/a	799,02	11,99	0,67
Ayudante mecánico	760,93	11,41	0,64
Mecánico/a	862,95	12,94	0,73
Chapista	829,44	12,44	0,70
Pintor	829,44	12,44	0,70
Jefe/a de taller	924,18	13,86	0,78
Telefonista	806,59	12,10	0,68
Médico/a	1.582,76	23,74	1,33
DUE	1.187,05	17,81	1,00
Directora de área	1.447,57	21,71	1,22
Directora	1598,00	23,97	1,35

* En la nómina de julio de 2006 se abonarán los atrasos del año 2005.

* El plus ambulanciero desaparece y queda incrementado en el salario base.

* Se comenzará a cobrar el plus de transporte de 1,5% en el mes de octubre.

*Se aumenta la nocturnidad hasta el 11%.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2005

Categoría	Salario base	Plus ambulanciero	Nocturnidad
Conductor/a ambulancia	752,64	100,6	0,65
Ayudante	655,73	85,25	0,57
Camillero	616,47	78,72	0,53
Jefe/a de equipo	760,77	76,07	0,64
Jefe/a tráfico	832,91	83,28	0,70
Oficial administrativo/a	813,24	81,33	0,69
Auxiliar administrativo/a	688,65	68,86	0,58
Ayudante mecánico	655,83	65,57	0,55
Mecánico/a	743,74	74,38	0,63
Chapista	714,85	71,49	0,60
Pintor	714,85	71,49	0,60
Jefe/a de taller	796,53	79,64	0,67
Telefonista	695,19	69,49	0,59
Médico/a	1.364,13	136,41	1,15
DUE	1.023,10	102,28	0,86
Directora de área	1.247,61	124,76	1,05
Directora	1.377,27	137,72	1,16

* El incremento salarial para este año será 5,2% para todos los conceptos económicos, los atrasos correspondientes a este año se abonarán en el mes de julio de 2006.

Las cantidades marcadas en todas las tablas son en euros.

TABLA SALARIAL 2008

Categoría	Salario base	Plus convenio 4% (*)	Plus transporte 8% (*)	Nocturnidad 17% (*)
Conductor/a ambulancia	1.007	40,28	80,56	1,37
Ayudante	874,51	34,98	69,96	1,19
Camillero	820,47	32,82	65,64	1,11
Jefe/a de equipo	987,64	39,51	79,01	1,34
Jefe/a tráfico	1.081,28	43,25	86,50	1,47
Oficial administrativo/a	1.055,77	42,23	84,46	1,43
Auxiliar administrativo/a	894,02	35,76	71,52	1,21
Ayudante mecánico	851,39	34,06	68,11	1,15
Mecánico/a	965,54	38,62	77,24	1,31
Chapista	928,05	37,12	74,24	1,26
Pintor	928,05	37,12	74,24	1,26
Jefe/a de taller	1.034,05	41,36	82,72	1,40
Telefonista	902,48	36,10	72,20	1,22
Médico/a	1770,94	70,84	141,68	2,40
DUE	1.328,18	53,13	106,25	1,80
Director/a de área	1.619,67	64,79	129,57	2,20
Director/a	1.787,98	71,52	143,04	2,42

* Se aumenta el plus convenio hasta el 4%, el plus transporte hasta el 8% y la nocturnidad hasta el 17%.

* Se reduce la jornada laboral anual hasta las 1.800 horas de trabajo efectivo.

* Las categorías que no tienen marcadas las horas de presencia con un precio fijo, es que no son personal de movimiento, y, por lo tanto, estas categorías no podrán realizar horas de presencia, porque serían horas extra.

TABLA SALARIAL 2007

Categoría	Salario base	Plus convenio 2% (*)	Plus transporte 5% (*)	Nocturnidad 14% (*)
Conductor/a ambulancia	950	19	47,5	1,04
Ayudante	825,01	16,50	41,25	0,90
Camillero	774,03	15,48	38,70	0,85
Jefe/a de equipo	931,74	18,63	46,59	1,02
Jefe/a tráfico	1.020,08	20,40	51,00	1,12
Oficial administrativo/a	996,01	19,92	49,80	1,09
Auxiliar administrativo/a	843,41	16,87	42,17	0,92
Ayudante mecánico	803,20	16,06	40,16	0,88
Mecánico/a	910,89	18,22	45,54	1,00
Chapista	875,52	17,51	43,78	0,96
Pintor	875,52	17,51	43,78	0,96
Jefe/a de taller	975,52	19,51	48,78	1,07
Telefonista	851,40	17,03	42,57	0,93
Médico/a	1.670,70	33,41	83,53	1,83
DUE	1.253,00	25,06	62,65	1,37
Director/a de área	1.527,99	30,56	76,40	1,67
Director/a	1.686,78	33,74	84,34	1,85

* Aparece un nuevo plus convenio de un 2%, que sustituye al plus ambulanciero.

* Se aumenta el plus transporte hasta el 5%.

* Se aumenta la nocturnidad hasta el 14%.