

NEGOCIADO E ASINADO POR CCOO

NOVO CONVENIO DO TRANSPORTE SANITARIO

MÁIS SALARIO, MÁIS DEREITOS, MÁIS PROTECCIÓN



Suba salarial acumulada do 21 %

- ✓ 5 % desde o 1 de xaneiro de 2027
- ✓ 4 % desde o 1 de abril de 2027
- ✓ 4 % anual en 2028, 2029 e 2030

Cláusula de garantía

O incremento acumulado poderá situarse ata **3 puntos por riba da suma do IPC** interanual (2026-2030).



Outras melloras económicas

- ✓ **4.ª paga extraordinaria.** Progresiva ata chegar ao 40 % dunha paga en 2030.
- ✓ **Paga de recálculo salarial** de 1745 € brutos a aboar na nómina de abril do 2027.



Redución da xornada

Xornada efectiva (descontados 3 días de libre disposición):

1680 h en 2027 ➤ 1644 h en 2028 ➤ 1632 h en 2029 ➤ 1620 h en 2030

En todos os casos, por baixo das 35 h semanais.



Máis dereitos, máis protección

- ✓ Prevención de riscos psicosociais e protocolos ante catástrofes e fenómenos meteorolóxicos adversos.
- ✓ 100 % da base de cotización na incapacidade temporal por accidente de traballo.
- ✓ Xubilación parcial anticipada mediante contrato de relevo.
- ✓ Protocolo LGTBI e aplicación do laudo arbitral da xornada.

PARA AVANZAR EN DEREITOS, CONFÍA EN CCOO.

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN**

RESOLUCIÓN do 28 de xullo de 2026, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón o depósito e inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade do VI Convenio colectivo galego de transporte sanitario de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia (82000895012006).

Feitos:

Primeiro. O día 21 de xullo de 2026 tivo entrada nesta unidade a solicitude para a inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, do VI Convenio colectivo galego de transporte sanitario de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia (82000895012006).

Consideracións legais e técnicas:

Primeira. A Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais ten atribuídas, entre outras funcións, as competencias que como autoridade laboral lle corresponden á Consellería de conformidade co disposto no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración.

Segunda. De acordo co artigo 25 do citado Decreto 147/2024, a Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais é o órgano competente de coordinación dos rexistros administrativos de eleccións sindicais, de asociacións empresariais e sindicais (Deose), de convenios colectivos (Rexcon) e de empresas acreditadas para intervir no proceso de contratación no sector da construción (REA).

Terceira. O artigo 8 do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, regula o procedemento de inscrición de solicitudes de rexistro e convenios e acordos colectivos de traballo e establece que a autoridade laboral competente, ditará resolución ordenando o seu rexistro, depósito e publicación no boletín oficial correspondente.

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-rn4dk9e9rd5



Revisada a documentación achegada e tendo en conta a normativa aplicable, esta Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, na súa condición de autoridade laboral,

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o depósito e a inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade do VI Convenio colectivo galego de transporte sanitario de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia (82000895012006).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Contra esta resolución, que non pon fin á vía administrativa, poderase interpoñer recurso de alzada ante o conselleiro de Emprego, Comercio e Emigración no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, de conformidade co establecido nos artigos 121 e 122 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Santiago de Compostela, 28 de xullo de 2026

Susana Pérez Iglesias
Secretaría xeral de Emprego e Relacións Laborais

ANEXO**VI convenio colectivo galego de transporte sanitario de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia****CAPÍTULO I****Disposicións xerais***Sección 1ª. Ámbito***Artigo 1. Ámbito funcional**

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

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

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Este convenio será aplicable a todas as persoas traballadoras que presten os seus servizos nas empresas antes indicadas, sempre que a súa categoría profesional estea incluída neste convenio, coa única excepción dos altos cargos a que se refire o artigo 2 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 2. *Ámbito territorial*

Este convenio será aplicable para as actividades descritas no artigo 1 que se realicen no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, aínda que a dirección da empresa estea situada fóra dela.

Sección 2ª. Vixencia, duración, prórroga e denuncia para a súa revisión

Artigo 3. *Vixencia*

Este convenio colectivo entrará en vigor o día da súa sinatura e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2030.

Artigo 4. *Denuncia do convenio*

Este convenio quedará automaticamente denunciado tres meses antes da súa finalización.

Malia o anterior, e para evitar o baleiro normativo mentres non se substitúa por outro asinado, a totalidade do texto do convenio será de aplicación nas empresas do seu ámbito funcional.

Para axilizar o próximo proceso de renovación do convenio colectivo, as partes comprométense a constituír a mesa negociadora como moi tarde o 30 de xaneiro de 2030.

Sección 3ª. Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación á totalidade

Artigo 5. *Prelación de normas*

Dadas as peculiaridades que concorren no ámbito a que se refire este convenio, acordado polas partes, regula con carácter xeral as relacións entre as empresas e as súas persoas traballadoras en todas as materias comprendidas no seu contido.



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

Artigo 6. *Compensación e absorción*

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

Artigo 7. *Vinculación á totalidade*

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente. No caso de que a autoridade xudicial competente, facendo uso das súas facultades, anule algún dos seus artigos ou parte do seu contido, este convenio quedará nulo e sen eficacia ningunha, e procederase á reconsideración do seu contido total, salvo que o devandito artigo ou artigos non teñan un contido económico; en tal caso, revisaranse só os artigos rexeitados.

Artigo 8. *Garantía persoal*

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

Con todo, no referente ás condicións específicas relacionadas coa cualificación e disposición do servizo de ambulancias, así como o referente á clasificación profesional, rexerá o que dispón o convenio estatal.

Sección 4ª. *Subrogación*

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

Cando unha empresa perda a adxudicación dos servizos concertados mediante concurso público de xestión de servizos públicos, por resolución ou terminación do contrato coa Administración, ou terminación de contrato con entidades privadas, e non decida asumir o persoal de conformidade coa alínea e), por non ter actividade suficiente para garantir a ocupación efectiva do cadro de persoal asumido, a nova empresa adxudicataria ou con-



tratista estará obrigada a subrogarse nos contratos laborais das persoas traballadoras que viñan prestando ese servizo, respectando en todo caso a súa modalidade de contratación e os dereitos e obrigas que gozasen nos seis meses anteriores á adxudicación na empresa substituída, coa condición de que estes proveñan de pactos e acordos lícitos que se poñan no seu coñecemento, debendo achegalos á empresa adxudicataria, xunto coa documentación pertinente.

Se entre o cesamento da empresa que viña prestando o servizo e a adxudicación definitiva deste entra de forma provisional outra empresa a prestar o servizo, esta tamén estará obrigada á subrogación do persoal nos termos regulados neste artigo, con independencia do tempo de duración da prestación.

A subrogación producirase, sempre que as partes cumpran os requisitos formais establecidos neste artigo do convenio, pola finalización, perda, rescisión, cesión da empresa adxudicataria entre persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade, e a empresa entrante respectará os dereitos e obrigas que viñan gozando coa empresa substituída. No termo «empresa» atópanse expresamente incluídas as unións temporais de empresas (UTE), legalmente constituídas para contratar coa Administración.

A empresa entrante entregará ao persoal que se subroga unha comunicación escrita seguindo o modelo incluído como anexo IV neste convenio colectivo.

a) A subrogación de persoal producirase única e exclusivamente con respecto ás seguintes persoas traballadoras:

1. Persoal en activo, cunha antigüidade mínima no servizo obxecto do contrato dos últimos catro meses anteriores ao comezo do servizo pola empresa adxudicataria, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballase noutra actividade.

2. Persoal con dereito a reserva de posto de traballo que no momento do inicio do servizo pola empresa adxudicataria teña unha antigüidade mínima de catro meses nela e estea enfermo, accidentado, en excedencia, vacacións, permiso, descanso semanal e descanso por nacemento de fillo/a.

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



4. Persoal con contrato de interinidade ou de substitución, que substitúa algunha das persoas traballadoras mencionadas no número 2, con independencia da súa antigüidade, e mentres dure o seu contrato.

5. Persoal con contrato de remuda que substitúa outro que estea en situación de xubilación parcial, sempre que a persoa remudada en situación de xubilación parcial sexa igualmente obxecto de subrogación.

Cando a persoa traballadora xubilada parcial estea adscrita ao servizo obxecto de subrogación pero a persoa de remuda non, corresponderá á empresa saínte garantir o seu posto de traballo nesta.

6. Malia o anterior, quedan excluídos da aplicación desta cláusula de subrogación aquelas persoas traballadoras que sexan directivos/as da súa empresa, así como aquelas unidas por vínculos de consanguinidade e afinidade, salvo que acrediten a existencia de relación contractual.

b) Todos os supostos anteriormente mencionados deberán ser acreditados fidedigna e documentalmente pola empresa cesante á adxudicataria, ao seu persoal e aos/ás representantes deste mediante os documentos que se detallan na alínea i), no prazo de 15 días hábiles contados desde que a empresa adxudicataria o requira fidedignamente á empresa cesionaria, coa condición de que se trate de documentos que xa se emitiron ou que se deberon emitir.

Para os efectos da acreditación entre a empresa cesante e a empresa adxudicataria, aclárase que se considerarán medios fidedignos de comunicación os seguintes: envío da documentación por conduto notarial, mediante burofax, telegrama ou método equivalente que deixe constancia do contido.

c) O persoal que non gozase das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, gozará coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará e cotizará pola parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento e a cotización do outro período corresponden á empresa cesante, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

d) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula: empresa cesante, nova adxudicataria e persoa traballadora. Con todo, por acordo mutuo da cesante e da persoa traballadora, poderá esta permanecer na antiga empresa adxudica-



taria. Neste caso, a cesante non poderá ceder ningunha outra persoa traballadora que non prestase o seu traballo na actividade obxecto do contrato, se a cesionaria non o acepta.

e) No caso de que a comunicación non se produza no indefectible prazo marcado, entenderase que a empresa opta pola asunción do devandito persoal laboral, e o mesmo ocorrerá con aqueles datos e/ou relación de persoal que se comunique con posterioridade ao prazo establecido.

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

g) A empresa cesante responderá das consecuencias derivadas da falsidade ou inexactitude manifesta que a información facilitada poida producir á empresa adxudicataria, sen prexuízo da reversión a ela do persoal indebidamente subrogado.

h) Os membros do comité de empresa, os/as delegados/as de persoal e os/as delegados/as sindicais poderán optar, en todo caso, entre permanecer na súa empresa ou subrogarse na empresa adxudicataria, salvo no caso de que a subrogación afecte a totalidade do persoal.

i) A empresa cesante deberá facilitar á nova adxudicataria os seguintes documentos:

- Certificación en que deberá constar a parte do persoal afectado pola subrogación, con nomes e apelidos, data de nacemento, estado civil, documento nacional de identidade, número de afiliación á Seguridade Social, número de teléfono no caso de que sexa facilitado voluntariamente pola persoa traballadora, número de fillos/as, natureza dos contratos de traballo e categoría profesional (segundo a clasificación deste convenio).

- Orixinal ou fotocopia compulsada dos seis últimos recibos de salarios do persoal afectado.

- Fotocopia compulsada dos NCR de cotización á Seguridade Social dos seis últimos meses, ou os correspondentes documentos ou soportes que legalmente os substitúan.

- Relación de persoal, especificando nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, número de teléfono no caso de que sexa facilitado voluntariamente pola persoa traballadora, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do desfrute das súas vacacións. Se a persoa traballadora é representante legal dos traballadores, especificarase o período do seu mandato.



- Fotocopia compulsada dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Orixinal e fotocopia compulsada dos títulos habilitantes para o desempeño do seu posto laboral.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada persoa traballadora afectada, en que se faga constar que este recibiu da empresa cesante a súa liquidación de partes proporcionais e non queda pendente cantidade ningunha. Estes documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria de forma fidedigna, no prazo de 15 días hábiles contados desde que a empresa adxudicataria o requira fidedignamente á empresa cesionaria, ou desde o momento en que se emitan ou se deberon emitir.

Non farán falta as compulsas se a empresa adxudicataria acepta expresamente a validez das copias debidamente seladas e asinadas pola empresa saínte. Para ese efecto, a empresa adxudicataria designará unha persoa encargada da verificación de orixinais e copias. Se a empresa adxudicataria, posteriormente, reclama achega das copias compulsadas, a empresa saínte dispoñerá, a partir da reclamación da empresa adxudicataria efectuada dentro do prazo establecido, de 15 días para a súa presentación.

Con igual sentido de simplificación do proceso e cos mesmos requisitos de aceptación e comprobación, a entrega dos recibos salariais poderá ser substituída pola entrega de listas dos mesmos períodos que teña que acreditar en que figuren os mesmos datos da nómina.

j) A empresa adxudicataria deberá indemnizar a empresa cesante polos gastos de formación do persoal realizados durante o contrato extinguido e que sexan acreditados debidamente, cando estean relacionados coa acreditación ou titulación profesional exixida pola Administración para a prestación do servizo.

Sección 5ª. Comisión Paritaria

Artigo 10. Comisión Paritaria

Constitúese unha comisión paritaria para a interpretación do convenio.

Estará composta por seis vogais de ambas as partes, patronal e sindicatos asinantes, e noméase unha secretaría entre os compoñentes, que se designará en cada reunión.

Nas reunións aceptarase a presenza de asesores de cada unha das respectivas organizacións, con voz, pero sen voto.



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

A Comisión Paritaria reunirse cando sexa convocada para o efecto por calquera das partes cun máximo de cinco días hábiles de antelación e os seus acordos requirirán, para teren validez, unha porcentaxe maioritaria da representación sindical (determinada segundo a representatividade en 31 de decembro do ano anterior), así como a metade máis unha das vogalías representantes dos empresarios.

Malia o anterior, a decisión en relación co incremento de contratación indefinida prevista no artigo 45.IV.1 deste convenio adoptarase polo voto da metade máis un dos vogais da representación sindical e a metade máis unha das persoas representantes dos empresarios.

Tanto vogais como asesores serán convocados por carta certificada en primeira e en segunda convocatoria, cunha antelación mínima de cinco días á realización da reunión ordinaria.

Se en primeira convocatoria non acude a totalidade de vogais, realizarase a reunión en segunda convocatoria, que será válida sempre que concorra, como mínimo, a metade máis un de cada parte.

Os acordos tomados serán condicións anexas ao convenio inicial.

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

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

As partes que compoñan a Comisión Paritaria estarán obrigadas a asistir ás reunións ante unha convocatoria de calquera das partes.

Para efectos de facilitar a asistencia ás xuntas, as persoas vogais que pertencen á parte sindical, se son persoas traballadoras do sector e asisten á devandita reunión, librarán toda a xornada. No caso de traballar na quenda de noite, librarán a noite anterior á realización da xunta se é de mañá; así mesmo, se a xunta é pola tarde, estes vogais librarán a quenda nocturna seguinte. As horas dedicadas polas persoas membros da Comisión Paritaria da



parte social terán o mesmo tratamento xurídico que as horas correspondentes á negociación dun convenio colectivo.

Artigo 11. Cláusula de inaplicación do convenio

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

Para o efecto, consideraranse causas xustificadas, entre outras, as seguintes: a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

1º. Sociedades que se atopen incluídas nas causas de disolución legal seguintes:

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

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

2º. Empresas que teñan solicitado concurso de acredores.

3º. Empresas ás cales sobreviñese algunha causa que afecte notablemente o exercicio da súa actividade.

As empresas que pretendan desvincularse do réxime salarial do convenio deberán, no prazo dos vinte días seguintes á publicación daquel no *Diario Oficial de Galicia* (DOG), notificarlo por escrito á Comisión Paritaria do convenio, á representación das persoas traballadoras ou, na súa falta, a estas, achegando nun escrito dirixido á representación das persoas traballadoras ou a estas a documentación precisa (memoria explicativa, balances, contas de resultados ou, de ser o caso, informe de auditores ou censores de contas ou outros documentos) que xustifique un réxime salarial diferenciado.

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

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Se na Comisión Paritaria tampouco se alcanza acordo sobre a materia, someterase o expediente ao procedemento do AGA, en que actuarán como parte interesada as representacións que constitúen a Comisión Paritaria.

A desvinculación, se é aprobada, terá efectividade durante un ano.

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

Transcorrido o período de desvinculación salarial sen terse instado unha prórroga deste ou denegada esta, a reincorporación ás condicións previstas no convenio será automática e efectuarase a revisión e actualización das condicións do período de desvinculación.

A representación legal das persoas traballadoras ou, de ser o caso, estas ou a Comisión Paritaria están na obriga de tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que teñan acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, e observarse, respecto de todo iso, sixilo profesional.

No non previsto neste artigo será de aplicación o establecido no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

CAPÍTULO II

Retribución

Artigo 12. Aboamento de salarios

As empresas do transporte sanitario están obrigadas a que o ingreso sexa efectivo na conta da persoa traballadora, como máximo, o día 3 de cada mes.

Artigo 13. Salario base

O salario base para as distintas categorías profesionais do convenio para os respectivos anos será o que se detalla nas táboas recollidas nos anexos deste convenio colectivo.

Año 2027: as táboas vixentes en 31 de decembro de 2025 incrementaranse desde o 1 de xaneiro de 2027 nun 5 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.



Desde o 1 de abril de 2027, as táboas vixentes por aplicación do disposto no punto anterior incrementaranse nun 4 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.

Ano 2028 (desde o 1 de xaneiro): as táboas vixentes en 31 de decembro de 2027 incrementaranse desde o 1 de xaneiro nun 4 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.

Ano 2029 (desde o 1 de xaneiro): as táboas vixentes en 31 de decembro de 2028 incrementaranse desde o 1 de xaneiro nun 4 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.

Ano 2030 (desde o 1 de xaneiro): as táboas vixentes en 31 de decembro de 2029 incrementaranse desde o 1 de xaneiro nun 4 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio.

Artigo 14. *Cláusula de garantía do salario*

Garántese que o incremento salarial acumulado en 31 de decembro de 2030 será ata un 3 % por encima da suma do IPC interanual dos anos 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030. As táboas resultantes, de ser o caso, desta actualización terán efectos desde o 1 de xaneiro de 2031 e servirán como base da suba que se pacte no futuro convenio. Estas táboas non terán efectos retroactivos en relación cos atrasos.

Para unha maior claridade, a cláusula de garantía aplicaríase do seguinte modo:

Se a suma do IPC é igual ou inferior ao 18 %, non se actualizará a suba pactada.

Se a suma do IPC é superior ao 18 % e igual ou inferior ao 21 %, actualizarase a suba pactada na contía que o IPC supere a cifra menor (18 %).

Se a suma do IPC é superior ao 21 %, actualizarase a suba pactada nun 3 % sobre o IPC.

Artigo 15. *Antigüidade*

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

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



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

– Aos 25 anos ou máis de permanencia, o 25 %.

Aos/as traballadores/as que estean a percibir calquera premio por antigüidade superior ao que lles corresponda segundo o indicado anteriormente manteráselles.

As persoas traballadoras que antes do 1 de xaneiro de 2027 fagan ou teñan feitos os 60 anos incrementarán a súa antigüidade, desde a data de publicación do convenio, ata o 26 % cando cumpran ou se teñen cumpridos 26 anos de permanencia ou ata o 27 % cando cumpran ou se teñen cumpridos 27 anos de permanencia.

A partir do 1 de xaneiro de 2027, os premios de antigüidade serán:

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

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

– Aos 26 anos ou máis de permanencia, o 26 %.

A partir do 1 de xaneiro de 2029, os premios de antigüidade serán:

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

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

– Aos 27 anos ou máis de permanencia, o 27 %.

Artigo 16. *Excepcións á xornada*

En relación exclusivamente coas persoas traballadoras adscritas ao transporte en ambulancia de persoas enfermas e accidentadas no marco das relacións contractuais que as empresas manteñan co Servizo Galego de Saúde, e como única maneira de dar cobertura legal á xornada de 24 horas no sector, será de aplicación o laudo arbitral para o sector (BOE do 31.7.2024).

Os termos da súa aplicación no ámbito funcional deste convenio de carácter máis benéfico regúlanse no artigo 26 e na disposición adicional segunda deste convenio.

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Artigo 17. *Hora extraordinaria*

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

Ano 2026: (salario base + complemento de convenio + antigüidade) $\times$ 15/1.776

Ano 2027: (salario base + complemento de convenio + antigüidade) $\times$ 15/1.752

Ano 2028: (salario base + antigüidade) $\times$ 15,25/1.716

Ano 2029: (salario base + antigüidade) $\times$ 15,35/1.704

Ano 2030: (salario base + antigüidade) $\times$ 15,40/1.692

Artigo 18. *Gratificacións extraordinarias*

Todo o persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito á percepción de tres pagas extraordinarias ao ano polo importe, cada unha delas, do salario base máis complemento de convenio máis antigüidade. Desde 2027 incorporárase unha cuarta paga nos termos que se fixan neste artigo. As datas de percepción son as seguintes:

Marzo: antes do 20 de marzo.

Xullo: antes do 20 de xullo.

Outubro: antes do 20 de outubro cos importes fixados no seguinte parágrafo.

Decembro: antes do 20 de decembro.

Gratificación extraordinaria de outubro.

No mes de outubro de 2027 as persoas traballadoras de alta na devandita data percibirán un pagamento único por importe do 20 % dunha paga extraordinaria calculada segundo o previsto no punto anterior. As persoas traballadoras con xornada inferior á completa percibirán o devandito pagamento único en proporción.

A partir do 1 de novembro de 2027 devindicará mensualmente a doceava parte dunha nova paga extraordinaria, que se aboará no mes de outubro de cada ano nos seguintes importes:

– 2028: 25 % do valor dunha paga extraordinaria.



– 2029: 35 % do valor dunha paga extraordinaria.

– 2030: 40 % do valor dunha paga extraordinaria.

Artigo 19. *Paga de recálculo salarial*

Con efectos do 1 de abril de 2027 e na nómina correspondente a ese mes, as empresas adxudicatarias aboarán ao persoal de alta na devandita data que preste servizos desde o 1 de xaneiro de 2026, sumado ao recibo de salarios do devandito mes, un importe adicional de 1.745 € brutos.

Se a persoa traballadora non presta servizos durante os doce meses do ano 2026 e os primeiros tres meses de 2027 ou os prestou en todo ou en parte a xornada parcial ou reducida, a contía percibirase en proporción ás xornadas prestadas no período temporal sinalado neste parágrafo e a proporción sobre a xornada completa, dado que a paga de recálculo salarial compensa o mantemento de táboas salariais sen o incremento que se estableceu a partir do 1 de abril de 2027.

Artigo 19.bis. *Incentivo de recoñecemento profesional*

No caso de extincións que se produzan entre a sinatura deste convenio e o 1 de abril de 2027 por causa de xubilación completa ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, en recoñecemento da súa carreira profesional aboaráselles na liquidación un incentivo de recoñecemento profesional no importe establecido no artigo anterior para a paga de recálculo salarial.

O pagamento realizado cotizarase de forma rateada no período de xaneiro de 2026 a marzo de 2027.

Artigo 20. *Axudas de custo*

Cando, por causa do servizo, a persoa traballadora non poida gozar do xantar ou cea ou non poida pasar a noite no seu domicilio terá dereito á percepción das respectivas axudas de custo que se fixan nas táboas.

Cando a persoa traballadora non poida durmir no seu domicilio por causas do servizo en ruta, aboaráselle os gastos de facer noite, incrementados co gasto do almorzo.

Non se pagarán bebidas alcohólicas.



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

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

O importe da axuda de custo queda fixado nos seguintes valores:

Ano 2026: 15 euros.

Anos 2027 e 2028: 16 euros.

Anos 2029 e 2030: 17 euros.

Franxa horaria:

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

Cea: cando o servizo se inicie antes das 21.00 horas e termine despois das 23.30 horas, terase dereito á percepción da axuda de custo da cea.

Garantiráselles ás persoas traballadoras o tempo necesario para xantar e cear dentro da súa quenda e franxa horaria, manténdose os usos e costumes existentes en cada empresa.

Artigo 21. *Complemento de convenio*

As empresas aboarán o 4 % do salario base vixente en cada un dos exercicios ata o 31 de decembro de 2027.

A partir do 1 de xaneiro de 2028 a contía anual vixente do complemento de convenio quedará integrada no salario base.

Artigo 22. *Complemento de transporte*

As empresas aboarán mensualmente as seguintes cantidades:

– Un 8 % do salario base segundo as táboas para todo o período de duración do convenio para as persoas traballadoras que presten ata oito días de traballo efectivo ao mes.



– Un 10 % do salario base segundo as táboas para todo o período de duración do convenio para as persoas traballadoras que presten un mínimo de 9 días de traballo efectivo ao mes e un máximo de 16 días.

– Un 12 % do salario base segundo as táboas para todo o período de duración do convenio para as persoas traballadoras que presten 17 ou máis días de traballo efectivo ao mes.

Exceptúanse as categorías de axudante e padioleiro/a, que cobrarán por este concepto a mesma cantidade que o/a condutor/a.

Artigo 23. *Retribución específica do traballo nocturno*

A persoa traballadora que preste servizo entre as 22.00 horas e as 6.00 horas percibirá por cada hora de traballo nese horario un incremento sobre o importe do salario base máis o complemento de convenio do 25 % de:

2026: (salario base + complemento de convenio) $\times$ 15/1.776

2027: (salario base + complemento de convenio) $\times$ 15/1.752

2028: (salario base) $\times$ 15,25/1.716

2029: (salario base) $\times$ 15,35/1.704

2030: (salario base) $\times$ 15,40/1.692

Artigo 24. *Retribución específica do traballo en domingos*

As persoas traballadoras que desenvolvan a súa xornada media ou total entre as 00.00 horas do domingo e as 24.00 horas deste percibirán un suplemento segundo as táboas.

Artigo 25. *Retribución específica do traballo en festivos e festividade especiais*

A partir do 1 de xaneiro de 2027, todo o persoal incluído neste convenio colectivo que traballe os días festivos establecidos como tales no calendario laboral oficial de cada ano percibirá por cada hora de traballo prestada nas devanditas datas unha recarga sobre o seu salario do 75 % ou descanso en tempo equivalente con idéntica recarga, logo de acordo entre as partes.



O mesmo tratamento terán os festivos especiais considerados así por este convenio (Xoves Santo, se non é festivo retribuído, 24 e 31 de decembro).

CAPÍTULO III Xornada laboral e vacacións

Artigo 26. *Xornada laboral ordinaria*

a) Xornada laboral.

A xornada de traballo efectivo será de 1.776 horas anuais para o ano 2026.

Mantendo as persoas traballadoras os tres días de libre disposición anuais, computados cada un deles coa xornada diaria de cada persoa traballadora, a xornada de traballo efectiva para que todos os colectivos (descontados os días de libre disposición) teñan a mesma xornada anual será a seguinte:

Quenda 24 horas	Xornada convenio efectiva	3 días de libre disposición	Total
2027	1.752 horas	72 horas	1.680 horas
2028	1.716 horas	72 horas	1.644 horas
2029	1.704 horas	72 horas	1.632 horas
2030	1.692 horas	72 horas	1.620 horas
Quenda 12 horas	Xornada convenio efectiva	3 días de libre disposición	Total
2027	1.716 horas	36 horas	1.680 horas
2028	1.680 horas	36 horas	1.644 horas
2029	1.668 horas	36 horas	1.632 horas
2030	1.656 horas	36 horas	1.620 horas
Quenda 8 horas	Xornada convenio efectiva	3 días de libre disposición	Total
2027	1.704 horas	24 horas	1.680 horas
2028	1.668 horas	24 horas	1.644 horas
2029	1.656 horas	24 horas	1.632 horas
2030	1.644 horas	24 horas	1.620 horas

Polo tanto, a xornada de traballo efectivo planificada en calendario será a que consta como xornada de convenio efectiva.

A xornada máxima diaria non deberá superar as doce horas de traballo efectivo nin será inferior ás seis horas, para efectos de pagamento de horas extraordinarias, exceptuándose



os servizos de longo percorrido que non se poden interromper; de forma que, nestes, a persoa traballadora descansará as horas superadas na xornada laboral inmediata.

En todo caso, as horas extraordinarias poderán ser compensadas pola empresa con tempo de descanso equivalente, sempre que a persoa traballadora estea de acordo.

O descanso mínimo entre xornada e xornada será de doce horas.

b) Organización do traballo por quendas.

As empresas están facultadas para organizar o traballo de acordo coas necesidades do servizo e poden establecer as correspondentes quendas entre o persoal para asegurar a atención preventiva e real, desde as cero ás vinte e catro horas, durante trescentos sesenta e cinco días ao ano.

De conformidade co artigo 36.3 do Estatuto dos traballadores, enténdese por traballo por quendas toda forma de organización do traballo segundo a cal as persoas traballadoras ocupan de forma rotativa os mesmos postos de traballo, implicando para estas a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días, semanas ou meses.

Estas quendas serán rotativas ou fixas.

c) Especialidade da denominada xornada de urxencias e/ou garda continuada.

Dadas as características do sector, a distribución da xornada nos servizos en réxime de urxencia e/ou garda continuada poderá ser diferente en canto á duración da xornada ordinaria diaria.

Respectando todos os límites establecidos, o persoal traballador poderá realizar gardas de 24 horas respectando as seguintes regras:

1. As gardas de 24 horas só poden efectuarse nos servizos que pola súa intensidade de traballo permiten o descanso da persoa traballadora ao longo da garda.

2. Para os efectos do cálculo do período de 24 horas, teranse en conta tanto as horas de traballo reais, incluído o tempo de garda que se considera tempo de traballo efectivo, como o tempo de garda que non se considera como tal, ambos de acordo coa xurisprudencia europea.



3. Deberanse garantir períodos de descanso adecuados durante estas gardas, é dicir, períodos de descanso para as persoas traballadoras.

4. En calquera caso, deben transcorrer polo menos 48 horas entre o final dunha garda de 24 horas e o comezo doutra.

5. Entre o final dunha garda de 24 horas e o comezo dunha xornada non de garda, ou viceversa, debe haber polo menos un período de descanso de 24 horas.

6. E entre dúas xornadas non de garda debe haber polo menos un período de descanso de 12 horas, segundo o establecido no artigo 34.3 do Estatuto dos traballadores.

d) Xornadas laborais complementarias e especiais.

De acordo coa normativa que regula a xornada laboral do persoal sanitario en réxime de urxencia e/ou garda continuada, ademais da xornada laboral estándar estipulada no artigo 26 deste convenio, logo de acordo coa representación legal dos traballadores (RLT), nas empresas poderase establecer xornadas laborais complementarias e xornadas especiais, só cando exista unha razón obxectiva, específica e comprobable relacionada coa organización do servizo público de transporte sanitario e a necesidade de garantir a súa continuidade, cobertura e axeitada prestación.

As xornadas laborais complementarias ou especiais reguladas neste artigo non terán carácter estrutural, non serán integrables nos cuadrantes, non poderán utilizarse como mecanismo estándar para a cobertura das necesidades de persoal permanentes, nin poderán substituír a obriga da empresa de dimensionar axeitadamente os recursos humanos necesarios para a prestación regular do servizo. A súa utilización responderá exclusivamente a necesidades organizativas temporais, imprevistas ou non estruturais relacionadas co cumprimento dos compromisos asumidos polas empresas co Servizo Galego de Saúde.

As xornadas laborais complementarias ou especiais terán idéntico réxime xurídico e limitacións, polo que non existirá distinción práctica entre un e outro tipo.

Réxime de voluntariedade. A participación nas horas complementarias e especiais de traballo reguladas neste artigo será exclusivamente voluntaria.

Ningunha persoa traballadora poderá ser obrigada a realizar horas de traballo adicionais nin sufrir ningún dano, represalia, trato desfavorable, modificación das súas condicións de traballo ou calquera consecuencia negativa por non aceptar realizalas.



O sistema de asignación será pactado no ámbito da empresa coa RLT sobre as seguintes premisas:

Estas horas deberán ser ofrecidas ás persoas traballadoras que teñan manifestado a súa disposición á realización destas horas na área funcional, territorial ou organizativa correspondente, a través dunha plataforma de comunicación electrónica corporativa ou sistema equivalente ou outra ferramenta dixital que permita rexistrar a oferta e as aceptacións recibidas. O consentimento das persoas traballadoras pode ser revogado en calquera momento, da mesma maneira que as solicitudes de inclusión. En ningún caso se producirá ningunha discriminación entre as persoas que acepten realizar estas horas e a súa repartición ten que ser equitativa e estar suxeita ao control da RLT.

A realización das horas complementarias e especiais corresponderá unicamente a aquelas persoas traballadoras que acepten voluntariamente o ofrecemento efectuado pola empresa a través da plataforma ou sistema habilitado.

Circunstancias habilitantes. As xornadas laborais complementarias ou especiais só poderán implementarse, sempre e cando poidan ser ofertadas segundo o sistema establecido e, polo tanto, garantida a súa voluntariedade, nas seguintes circunstancias e logo de acordo coa RLT:

1. Para substituír o persoal ausente sempre e cando a ausencia non poida ser cuberta a través dos mecanismos ordinarios de organización do traballo ou de contratación dispoñibles coa antelación requirida polo servizo, sen que poida entenderse cubertos por este punto os chamados solapamentos e/ou ausencias imprevistas entre gardas.

2. En situacións de permisos, licenzas retribuídas e incapacidade temporal de duración inicial prevista igual ou inferior a sete días ou a cobertura dun máximo de dúas gardas de 24 horas.

3. En casos de forza maior.

No caso que non poidan ser cubertas nestas condicións terán a consideración de horas extras.

Límites máximos. As horas complementarias de traballo non poderán exceder as 168 horas anuais por cada persoa traballadora.

A representación legal das persoas traballadoras e a dirección da empresa poderán pactar no seu ámbito un límite inferior.



Valor das horas complementarias e xornadas especiais. O prezo será pactado no ámbito da empresa coa RLT, que será, en todo caso, superior ao valor da hora ordinaria.

Estas horas complementarias non se corresponden coas previstas na lexislación vixente para as persoas traballadoras a tempo parcial, onde se observará o disposto nela.

En caso de desacordo sobre o cumprimento do disposto neste punto do artigo 26, a Comisión Paritaria do convenio colectivo poderá intervir segundo o estipulado na disposición adicional segunda do convenio ou por solicitude dalgunha das partes.

e) Dispositivo de localización.

As empresas poderán ofertar ás persoas traballadoras que consideren oportuno a posibilidade de permanecer á disposición da empresa mediante un dispositivo de localización nas condicións que se detallan a continuación:

1. Só será aplicable ás persoas traballadoras que, por razóns do servizo, deban permanecer dispoñibles e localizadas desde as cero ás vinte e catro horas, mediante o medio técnico de localización correspondente, que facilitará a empresa, para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan.

2. A aceptación desta oferta pola persoa traballadora no cadro de persoal deberá ser voluntaria, sen que a súa negativa lle poida carrexar ningún cambio nas súas condicións de traballo, nin mobilidade de ningún tipo.

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

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

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

5. O dispositivo de localización non poderá estar activado para efectos do cómputo de traballo efectivo, en relación con cada persoa traballadora, máis de seis horas de media



diaria, calculadas no período dos cinco días. Durante o dispositivo de localización e para os efectos de traballo efectivo, este contabilizarase desde o momento en que se chame a persoa traballadora para prestar un servizo ata o momento en que a persoa traballadora regrese á súa base.

6. A prestación por parte dunha persoa traballadora do dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos implica a finalización, por parte desta, da súa xornada laboral semanal.

7. Como compensación á dispoñibilidade desde as 00.00 ás 24.00 horas, á persoa traballadora que acepte este sistema de traballo, ademais do salario correspondente (salario base máis complemento de convenio máis a antigüidade correspondente), aboaráselle, en concepto de dispositivo de localización, segundo as táboas. Este complemento salarial non consolidable retribúe a aceptación expresa por parte do/da traballador/a do dispositivo de localización.

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

f) Descanso semanal.

As empresas poderán programar os descansos das persoas traballadoras segundo as quendas antes citadas; facilitaranse nunha semana dous días de descanso consecutivos e, na seguinte, dous días alternos ou consecutivos, ou viceversa, non necesariamente en domingo ou festivo. Procurarase que tales domingos ou festivos sexan rotativos para todo o persoal. Naquelas empresas en que, por uso ou costume, os dous días de descanso sexan sempre consecutivos, continuarán séndoo.

En caso de enfermidade e ausencias xustificadas doutra persoa traballadora retribuiranse co salario correspondente ao día incrementado nun 50 %, no caso de que non se dispoña dunha data inmediata para a concesión de descanso ao suplente.

O persoal coa xornada especial de urxencia regulará os seus descansos atendendo ao sistema de gardas que teña establecido e ao previsto na lexislación aplicable.

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Artigo 27. *Compensación do traballo nocturno*

As partes asinantes deste convenio son conscientes do efecto negativo que o traballo nocturno ten para a saúde das persoas traballadoras e para a conciliación da vida laboral e familiar. Por esta razón, introdúcese neste convenio a compensación en tempo libre, ademais do aboamento do complemento, cando se realice traballo nocturno.

As persoas traballadoras que presten servizos en quenda nocturna (entendendo por tal a establecido no artigo 23 deste convenio) reducirán adicionalmente a súa xornada ordinaria de traballo efectivo en cómputo anual.

A devandita redución será proporcional ao tempo efectivo prestado en nocturnidade, a razón do tempo establecido por quenda traballada en horario nocturno, segundo a seguinte táboa:

	2026	2027	2028	2029	2030
Minutos por quenda real	19:28	19:44	30:13	40:34	51:04
Horas máximas de redución	24	24	36	48	60

A forma de compensar a redución de xornada pactada neste artigo negociarase coa representación do persoal no ámbito de cada empresa.

En defecto de pacto no ámbito da empresa e dependendo do tipo de xornada que se realice en cada centro de traballo, unha vez calculada a redución durante o primeiro semestre ou ao finalizar o ano, segundo corresponda en función da xornada efectiva realizada, compensarase con descanso no segundo semestre do ano ou durante os seis primeiros meses do ano seguinte.

Artigo 28. *Vacacións*

As persoas traballadoras das empresas afectadas por este convenio terán dereito ao desfrute dun período anual de trinta días naturais de vacacións retribuídas.

As persoas traballadoras percibirán as vacacións, incluíndo os seguintes conceptos: salario base, antigüidade, complemento de convenio e a media das retribucións percibidas no ano anterior polos conceptos de complemento de transporte, nocturnidade, retribución específica de domingos e festivos. Expresamente, exclúese o aboado en concepto de axu-



das de custo, horas extraordinarias e o pagamento de regularización previsto no artigo 19 deste convenio.

Para os efectos de calcular a media nas contías variables, sumárase o percibido no total do ano anterior e dividírase entre os días de alta no ano anterior descontando as situacións de suspensión do contrato de traballo por calquera causa.

Para aos efectos do desfrute do período de vacacións, a empresa negociará coa representación legal das persoas traballadoras as correspondentes quendas, podendo partir as vacacións en dous períodos, co fin de que máis traballadores/as gocen delas na quincena estival.

Estas quendas faranse conforme o calendario anual, segundo as prestacións do servizo, e rotativo conforme o criterio que conveña a ambas as partes (representación das persoas traballadoras e representación empresarial), comezando a rotación polas persoas máis antigas.

Non se poderá solapar o inicio das vacacións cos días de descanso semanal. Para o persoal que desfrute a quincena de vacacións, se así se dispón, fóra do período estival, incrementarase nun día de vacacións, agás que por petición propia da persoa traballadora goce dun mes completo e ininterrompido en calquera época do ano.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa a que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada de embarazo, parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos números 4, 5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á de goce do permiso que, por aplicación do devandito precepto, lle correspondeu, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que corresponda.

No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior, que imposibilite á persoa traballadora gozar delas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez que finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de 18 meses a partir da finalización do ano en que se orixinaron.

Para o desfrute das vacacións a persoa traballadora terá coñecemento da súa data cunha antelación mínima de dous meses.

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Artigo 29. *Asignación de servizos*

Por obvias razóns de seguridade, os/as condutores/as que cumprisen servizos diúrnos quedarán excluídos de realizar servizos nocturnos e, á inversa, as persoas condutoras que efectúen servizos nocturnos non poderán levar a cabo servizos diúrnos. Por razóns de especialidade, este parágrafo non resulta aplicable aos servizos continuos de garda especial de vinte e catro horas ou de doce horas continuas.

En todo caso, respectarase o descanso previsto neste convenio.

Artigo 30. *Cadro de horarios e calendario laboral*

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

O calendario laboral a que se refire o punto cuarto do artigo 34 do Estatuto dos traballadores comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos, descansos semanais, vacacións e todos os días inhábiles do ano. Eses calendarios serán negociados coa representación das persoas traballadoras de cada empresa. Estes calendarios serán expostos no taboleiro de anuncios e en sitios visibles de fácil acceso ao centro de traballo.

A empresa garante o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto que realiza cada persoa traballadora, determinando horas de traballo efectivo, horas extraordinarias, identificando as prestadas en horario nocturno e domingos e festivos.

A empresa entregará á persoa traballadora e aos seus representantes legais copia do rexistro mensual a que se fai referencia no parágrafo anterior, con relación detallada das horas realizadas no mes anterior, e a persoa traballadora asinará o recibo, sen que iso signifique a súa conformidade.

A empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos, que permanecerán á disposición das persoas traballadoras e da súa representación legal.

Artigo 31. *Mobilidade funcional*

Ademais dos supostos recollidos na lei, autorízase expresamente a mobilidade funcional para aquelas persoas traballadoras que, por padeceren algún tipo de enfermidade que



as inhabilite para o desenvolvemento do seu posto de traballo, sen que poidan obter, por calquera motivo, a incapacidade, poidan ser integradas en calquera outro posto de traballo dos existentes na empresa. Para estes casos, será preciso o informe médico que declare se é apta ou non para realizar os traballos específicos da súa categoría. Este informe será comunicado aos representantes legais, sempre que non haxa oposición da persoa traballadora, que debe incorporarse ao seu novo posto no prazo improrrogable de tres días. O cambio de posto non comportará cambio de categoría profesional, e conservará o seu salario base e complementos salariais durante os seis meses seguintes á súa incorporación; despois disto, se persistise no posto de traballo, pasaría a percibir as retribucións correspondentes a esta categoría.

CAPÍTULO IV **Do persoal**

Artigo 32. Grupos profesionais

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

Grupos profesionais.

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

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

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

O grupo profesional do persoal superior e técnico comprende a quen estea en posesión dun título superior e/ou de grao medio, con diplomaturas de centros docentes de ensino



laboral ou profesional homologados, ou os que, carecendo de titulación, acreditan preparación derivada da práctica continuada, foron contratados para exercer funcións e responsabilidades sobre organización, explotación, administración etc., no ámbito da empresa. Constitúeno as seguintes categorías profesionais:

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

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

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

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

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

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

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

O subgrupo profesional do persoal administrativo comprende os que, baixo as directrices da dirección da empresa e utilizando os medios operativos e informáticos que esta lles



asigne, executan de forma habitual as funcións propias da administración da empresa, no ámbito desta. Compóñeno as seguintes categorías profesionais:

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Programador/a: é aquel persoal que estuda os procesos complexos predefinidos, confecciona organigramas detallados do tratamento, redacta programas na linguaxe de programación que se lle indica e confecciona probas de ensaio, pon a punto os programas, completa expedientes técnicos destes e documenta o manual de consola.

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

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

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

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

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

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

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



Técnico/a en transporte sanitario (TTS) axudante condutor/a-padiroleiro/a: terá as tarefas propias de padiroleiro/a e coñecementos sanitarios para a atención e seguimento de pacientes; realizará as tarefas auxiliares e complementarias relacionadas co vehículo e o/a enfermo/a e/ou accidentado necesarias para a correcta prestación do servizo. Terá permiso de conducir suficiente, poderá e deberá ser formado/a para condutor/a de ambulancias. Esta formación de conducción non poderá superar o 50 % do seu tempo mentres ten a retribución como axudante. A empresa estará obrigada a facilitar e asumir o custo da formación necesaria para acceder á titulación e/ou certificación que en cada caso exixan as entidades beneficiarias do servizo. Esta formación adecuarase á lexislación vixente sobre prácticas e formación.

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

Xefe/a de taller: esta categoría inclúe a quen, coa capacidade técnica precisa, ten ao seu cargo a dirección dun taller, ordenando e vixiando os traballos que se realicen na súa dependencia.

Mecánico/a: clasifícase nesta categoría quen, con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada, ou coa longa práctica deste, realiza os traballos de reparación de vehículos, baixo as ordes e a supervisión do/da xefe/a de taller, de ser o caso.

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

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

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



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

Persoa traballadora en formación: é aquel persoal de dezaseis anos ou máis que, sen formación específica, dentro dos prazos e nos termos legais establecidos, compatibilizando traballo e estudo ou formación específica, adquire os necesarios coñecementos e título homologado para o desempeño dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional do persoal de explotación. De superar o período de formación e continuar na empresa, este persoal desempeñará a categoría profesional que corresponda pola formación requirida.

CAPÍTULO V

Dereitos varios

Artigo 33. *Permisos e licenzas retribuídas*

A persoa traballadora, logo de aviso e posterior xustificación, pode ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos seguintes motivos e polo tempo seguinte:

1. Dezasete días por matrimonio da persoa traballadora ou parella de feito inscrita no rexistro correspondente.

2. Dous días por matrimonio ou parella de feito inscrita no rexistro público, de pai, nai, irmáns/as e fillos/as. No caso de que se celebre fóra do domicilio da persoa traballadora, incrementarase un día por cada 300 quilómetros de ida e volta, excepto para o arquipélago canario, balear e estranxeiro, que se computará por desprazamento e non por quilómetros, caso en que será un día para a ida e outro para a volta.

3. Catro días por falecemento de parentes en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade ou dous días no caso de segundo grao.

4. Cinco días por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.



Nos casos de hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización en que se precise repouso domiciliario, os días que resten ata o total de cinco poderanse utilizar en días non continuos mentres dure a causa de atención e coidado da persoa pola que se orixina o permiso.

5. Un día por cambio de domicilio habitual.

6. Un día por renovación do permiso de conducir da persoa traballadora que conduza a ambulancia, con independencia da súa categoría laboral.

7. Tres xornadas laborais por asuntos propios; estes días deberán avisarse previamente, pero en ningún caso xustificarse.

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

9. Cumprimento de deberes públicos, polo tempo indispensable, logo de xustificación.

O tempo dedicado, en tempo de descanso, á asistencia a procesos xudiciais relacionados con cuestións de traballo en que a persoa traballadora sexa citada xudicialmente será computado como xornada laboral, incluído o tempo de traslado e regreso ao seu domicilio habitual.

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

11. No caso de acompañamento a consultas ou tratamentos médicos de fillos/as ou tutelados/as menores de 14 anos, será polo tempo necesario e remunerado.

12. Ata oito horas remuneradas ao ano para a asistencia da persoa traballadora por razóns de enfermidade a consultorio médico de atención primaria en horas coincidentes coa xornada laboral. Esta licenza ampliarase ata doce horas remuneradas ao ano no caso de asistencia a médico especialista. En todo caso, nesta materia respectaranse as condicións que por costume ou pacto estean establecidas a nivel de empresa, sempre que sexan máis beneficiosas que o establecido por convenio.

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

Os permisos establecidos en favor do coidado de pacientes poderán ser gozados cando sexan empregados en persoas suxeitas á tutela da persoa traballadora por resolución

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



xudicial e que non teñan a condición de parentes nos termos fixados nas epígrafes correspondentes.

Estes permisos non serán recuperables, salvo o previsto como xornada non remunerada para acompañamento a familiares a consultas ou tratamentos médicos, logo de acordo coa persoa traballadora.

Artigo 34. *Excedencias*

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

2. A persoa traballadora con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos.

3. As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, contado desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos as persoas traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer en por si e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida nesta epígrafe constitúe un dereito individual das persoas traballadoras homes ou mulleres. No entanto, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, de ser o caso, viñese gozando.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e a persoa



traballadora terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocada pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

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

5. A persoa traballadora que solicite unha excedencia voluntaria a partir da entrada en vigor do convenio conservará o dereito ao reingreso no seu mesmo posto de traballo durante un ano contado desde o inicio da excedencia.

A partir do devandito ano e ata o final da excedencia voluntaria, conservará só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

Igual réxime se aplicará ás excedencias voluntarias vixentes no momento de entrada en vigor do convenio.

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

Artigo 35. *Seguro de responsabilidade e cobertura xurídica*

As empresas teñen a obriga de contratar unha póliza de seguros que cubra a responsabilidade civil no marco do traballo realizado polas persoas traballadoras, pola contía que marque a Administración.

As empresas teñen a obriga de asumir ou asegurar os custos xurídicos e taxas xudiciais derivados da defensa nun proceso xudicial iniciado por causas do servizo que presta como persoa traballadora da empresa, incluídos os casos en que a persoa traballadora compareza como demandante.

CVE-DOG: 2e0qibb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Artigo 36. Seguro colectivo

A. Durante o ano 2026, as empresas manterán cunha entidade aseguradora recoñecida unha póliza colectiva que garanta, como mínimo, a contía de:

Grande invalidez, invalidez total/absoluta ou morte: segundo as táboas.

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

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

Se a empresa é nova adxudicataria, o prazo para subscribilo será inmediato á alta das persoas traballadoras.

B. Desde o 1 de xaneiro de 2027, en substitución da póliza anterior, as empresas subscribirán cunha entidade aseguradora recoñecida unha póliza colectiva que garanta como mínimo os riscos de falecemento da persoa traballadora, grande invalidez, invalidez absoluta e invalidez total para a profesión habitual que teñan a súa orixe nun accidente de traballo ou enfermidade profesional e que determinen a extinción definitiva da relación laboral.

O importe asegurado en favor da persoa traballadora ou o seu viúvo/a, descendentes ou ascendentes será de 40.000 euros.

A partir do 1 de xaneiro de 2030 o importe asegurado actualizarase co 4 % e os seguintes anos, cos incrementos pactados para o salario nos seguintes convenios.

C. No caso de que unha persoa traballadora faleza ou quede imposibilitada de regresar á súa residencia habitual por atoparse desprazada desta por orde da empresa, esta aboará os gastos de traslado da persoa traballadora ata o seu lugar de residencia, e os de traslado e estancia dos familiares, se é necesario, e cun máximo de 3 días para o seu acompañamento ata esta residencia.

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Artigo 37. Incapacidade temporal

Cando unha destas situacións afecte a persoa traballadora, a empresa complementará as prestacións recoñecidas pola Seguridade Social, nas seguintes condicións:

a) En accidentes de traballo e enfermidades profesionais, desde o primeiro día, ata o 100 % da base reguladora de cotización á Seguridade Social dos 90 días anteriores ao da baixa.

En todo caso, o complemento aboarase mentres dure a incapacidade temporal por esta continxencia, mentres estea vixente o contrato de traballo.

b) Nos casos de continxencia común por causa de embarazo ou por estar afectada a persoa traballadora por unha das enfermidades recollidas no Real decreto 1148/2011, do 29 de xullo, desde o primeiro día e ata a súa finalización, complementarase ata o 100 % da base reguladora calculada de acordo co disposto no parágrafo anterior.

No suposto establecido nesta epígrafe arbitrase a fórmula de comunicación por parte da persoa traballadora á empresa e a Comisión de Seguridade e Saúde sectorial pode propor un modelo.

c) No resto dos supostos derivados de continxencia común, complementarase, ata o 100 % de salario base, complemento de convenio e antigüidade do mes anterior á baixa:

1. Cando a enfermidade requira intervención cirúrxica ou ingreso nun centro hospitalario, desde o primeiro día.

2. No resto dos casos, a partir do terceiro día.

d) Non se efectuará ningún desconto no aboamento das pagas extraordinarias, excepto nos supostos de accidente de traballo, en que se complementará mes a mes o seu importe.

En todo caso, ante a situación de IT garantírase á persoa traballadora o pagamento delegado da contía legalmente establecida.

O complemento de IT non se aboará a partir da data de extinción do contrato de traballo coa empresa.

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Artigo 38. *Cambio de quenda*

A empresa permitirá o cambio de quenda entre as persoas traballadoras, sen ningunha discriminación, e comunicarao, como mínimo, con vinte e catro horas de antelación.

Se o cambio de quenda non está comunicado non será eficaz ese cambio.

Se, comunicado o cambio de quenda, non se pode realizar a primeira parte do cambio, por imposibilidade da primeira persoa traballadora, o cambio quedará anulado.

E se, comunicado un cambio, realizada a primeira parte do cambio, non pode a segunda persoa traballadora realizar a segunda parte, será a empresa a que designará á persoa traballadora que prestará servizos nesa xornada cambiada, sempre que haxa unha causa xustificada.

Artigo 39. *Xubilación*

O persoal que, levando dez anos ao servizo da empresa, se xubile entre os 62 (ou antes) e 66 anos de idade, percibirá da empresa unha gratificación, por unha soa vez, de acordo coas táboas. O importe actualizarase nos termos previstos para o salario base no artigo 13 deste convenio.

Artigo 40. *Xubilación anticipada a tempo parcial e xubilación obrigatoria*

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

1. A xubilación obrigatoria só poderá ser exixida pola empresa nos termos previstos na disposición adicional décima do Estatuto dos traballadores vixente.

2. Cando se cumpran os requisitos legais, as empresas atenderán e aceptarán a petición de todas aquelas persoas traballadoras que manifesten por escrito a súa vontade de acceder á xubilación anticipada. No caso de que a xubilación solicitada sexa a parcial, as empresas estarán obrigadas á súa concesión na porcentaxe máxima establecida legalmente e será necesario que a empresa e a persoa traballadora cheguen a un acordo escrito no que respecta á forma en que traballará a porcentaxe de xornada que se mantén de alta na empresa e sempre dentro da lexislación vixente en cada momento.



As empresas que acorden cunha persoa traballadora a súa xubilación parcial deberán concertar o pertinente contrato de remuda, de conformidade co previsto no artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, na redacción actualmente vixente. A persoa traballadora terá dereito a que a porcentaxe de redución de xornada sexa a máxima que en cada momento permita a normativa reguladora.

CAPÍTULO VI

Dereitos sindicais

Artigo 41. Acumulación de horas sindicais

Nas empresas do sector afectadas por este convenio, poderán acumularse as horas sindicais nunha persoa representante das persoas traballadoras, dentro dunha mesma organización sindical tanto total como parcialmente.

Artigo 42. Privación do permiso de conducir

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

- a) Que a privación do permiso de conducir derive de feitos acontecidos no exercicio da actividade de conducir alleos á empresa.
- b) Que a privación do permiso de conducir sexa como consecuencia da comisión de delitos dolosos.
- c) Que a privación do permiso de conducir non se producise tamén nos 24 meses anteriores.
- d) Que a privación do permiso de conducir sexa consecuencia de inxerir bebidas alcohólicas ou tomar algún tipo de estupefaciente.

A empresa queda obrigada a conceder excedencia con reserva do posto de traballo ás persoas traballadoras que desempeñen funcións de condución de vehículos da empresa. Conxelarase a antigüidade correspondente durante este período, cando por calquera circunstancia quede privada do permiso de condución, ata o día en que lle sexa devolta a súa licenza, logo de solicitude da persoa traballadora afectada, unha vez que lle sexa comuni-



cada a retirada do permiso de conducir polo organismo correspondente, sempre que isto non suceda tres veces no mesmo ano.

Artigo 43. *Multas e sancións*

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

Cando a multa ou sanción sexa debida a un accidente ou supoña unha retirada do permiso de conducir, considerarase un incidente, e o Comité de Seguridade e Saúde (CSS), Servizo de Prevención, fará un estudo e manterá informados en todo momento os/as delegados/as de prevención que colaboren nese estudo.

A empresa estará na obriga de entregar á persoa traballadora e aos seus representantes dentro da empresa unha copia dos recursos interpostos.

Artigo 44. *Uniformidade*

As empresas facilitarán ao persoal o uniforme, o vestiario preciso e idóneo para o desempeño da súa función, segundo o deseño da empresa e, en consonancia coas épocas de inverno e verán, consultarase a súa idoneidade co Comité de Seguridade e Saúde, delegados/as de prevención ou representantes das persoas traballadoras.

Todas as empresas deberán dotar as súas persoas traballadoras de uniformidade axeitada para homes e mulleres.

Os uniformes deberán cumprir os requirimentos técnicos necesarios en relación con:

- Alta visibilidade.
- Transpirabilidade.
- Impermeabilidade.

Todo o persoal afectado por este convenio dispoñerá da uniformidade necesaria que marque a Administración, composto de dous uniformes e o calzado correspondente, no lugar de traballo.

Todo o uniforme e o calzado terá que estar homologado e cumprir a normativa referente a riscos laborais.



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

- Todas as persoas traballadoras terán asignado un centro de traballo en que dispoñerán de armarios, duchas e servizos axeitados.

- Cada persoa traballadora dispoñerá de armarios separados para roupa de traballo e roupa de rúa, para evitar que se mesturen.

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

As persoas traballadoras dispoñerán de 10 minutos antes das comidas e outros 10 antes de abandonar o posto de traballo para o seu aseo persoal e para cambiar de roupa.

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

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

Artigo 45. *Contratación, promocións e ascensos*

I. Ingresos.

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

2. Terán dereito preferente para o ingreso, cando nalgún momento poida existir posto ou postos nalgunha das diferentes categorías profesionais a que fai referencia este convenio, en igualdade de condicións e con preferencia sobre outras persoas alleas á empresa, aqueles traballadores que desempeñen funcións na empresa con contratos de duración determinada, a tempo parcial ou subcontrata. Igualmente, respectaranse as preferencias establecidas pola lexislación vixente para as persoas traballadoras con contrato de traballo fixo discontinuo.

3. Contratos en prácticas e/ou contratos formativos para a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos.



Desde o 1 de xaneiro de 2027, as persoas contratadas ou que se contraten baixo a modalidade de obtención da práctica profesional recibirán o 95 % do salario da categoría profesional en que fosen contratadas.

II. Ascensos.

1. Durante o tempo que a persoa traballadora preste os seus servizos nunha categoría superior, percibirá o salario da categoría de destino, aínda que non o consolide, e enténdese que, se a persoa empregada non consolida este posto de destino, retornará ao seu posto de orixe nas mesmas condicións laborais que tiña antes de efectuarse o ascenso.

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

III. Postos de nova creación, promocións e vacantes.

1. Para os casos de promocións internas e os postos de nova creación, as empresas establecerán, acordándoo coa representación legal das persoas traballadoras, un proceso selectivo con base nun sistema de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: titulación axeitada e coñecemento do posto de traballo, tendo preferencia en igualdade de condicións e entre varias solicitudes a persoa traballadora con máis antigüidade na empresa.

En ausencia de acordo, terase en conta como primeiro criterio o de antigüidade. En ningún caso se producirá ningunha discriminación.

2. Fronte a novas contratacións, cando se produza unha vacante definitiva que vaia ser cuberta ou un posto de nova creación, cumprindo tamén os requisitos de titulación e demais requirimentos do posto, fronte a novas contratacións, terán dereito preferente a ocupar a vacante:

a) Os/as padioleiros/as para ocupar un posto de axudante de condutor/a e/ou para ocupar un posto de condutor/a se non hai axudantes interesados/as no ascenso ou que cumpran os requisitos.

b) Os/as axudantes de condutor/a para ocupar un posto de condutor/a.

Corresponderá ás empresas decidir sobre as solicitudes de ocupala respectando o dereito de preferencia establecido nos parágrafos anteriores e terá preferencia, en igualdade



de condicións e entre varias solicitudes, a persoa traballadora con máis antigüidade no servizo e máis antigüidade na empresa. En ningún caso se producirá ningunha discriminación.

3. Para estes efectos, as empresas deberán informar os representantes das persoas traballadoras da existencia de vacantes ou de postos de nova creación e expoñelo no taboleiro de anuncios da empresa.

As solicitudes de ocupacións serán atendidas respectando o dereito de preferencia establecido nos parágrafos anteriores.

Sobre a cobertura de vacante e/ou a promoción decidirá finalmente a empresa, respectando en todo caso o establecido neste artigo.

IV. Compromiso de estabilidade no emprego no sector.

1. Incremento anual de contratación indefinida.

No mes de xaneiro de cada ano, as empresas deberán concertar, conforme o procedemento previsto no parágrafo seguinte, un 30 % de contratos indefinidos sobre a media de contratos temporais e en prácticas concertados nos 12 meses previos en cada empresa e lote. A dita media e o número de contratos que se van crear calcularase de acordo co procedemento previsto para a determinación do número de electores nas eleccións sindicais.

As persoas que se van contratar/transformar en indefinidas decidiranse de acordo coa representación unitaria. Terán preferencia, para estes efectos, as persoas que sexan contratadas temporalmente ou en prácticas durante o ano anterior.

De non existir representación legal, a devandita decisión corresponderá á comisión paritaria do convenio.

Esta obriga é independente da transformación en indefinidos doutros contratos que poidan proceder en cumprimento das normas legais, requirimentos da Inspección de Traballo ou sentenzas xudiciais.

2. Porcentaxe de contratos indefinidos.

Cada unha das empresas comprométese a que a porcentaxe de contratos indefinidos por lote e empresa sexa dun 90 % como mínimo.



CAPÍTULO VII
Faltas e sancións**Artigo 46. Réxime disciplinario****A. Clase de faltas.**

As faltas cometidas polas persoas traballadoras ao servizo das empresas do sector clasificaranse atendendo á súa importancia e, de ser o caso, á súa reincidencia, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón nos puntos seguintes.

– Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Ata tres faltas de puntualidade nun mes, sen motivo xustificado.
2. A non comunicación, con corenta e oito horas como mínimo de antelación, de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que se acredite debidamente a imposibilidade de facelo.
3. O abandono do centro ou posto de traballo, aínda por breve tempo, sempre que este abandono non sexa prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou sempre que non supoña á empresa reclamacións ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, ou causa de danos ou accidentes aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, en que poderá ser considerada como falta grave ou moi grave. En ningún caso se considerará falta se hai causa ou motivo xustificado.
4. A negligencia ou descoido no cumprimento do traballo.
5. A falta de atención e dilixencia debidas probadas, no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que non cause prexuízo grave á empresa ou aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, aos/ás enfermos/as transportados/as, aos/ás seus/súas acompañantes ou outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, o incorrecto cumprimento dos datos e documentos dos servizos que a persoa traballadora teña obriga de cubrir, sempre que non estea tipificada como grave ou moi grave.
6. Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia negativa para a empresa no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.



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

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

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

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

11. Calquera outro incumprimento culpable da normativa laboral ou das obrigas lícitas asumidas en contrato de traballo ou contidas neste convenio, así como aquel outros incumprimentos que supoñan sanción ou penalización para a empresa en virtude das obrigas de prestación de servizos contractuais con terceiros.

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

– Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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

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

3. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que cause prexuízo dunha certa consideración á empresa ou aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, aos/ás enfermos/as transportados/as, os seus acompañantes



ou outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a falta de cumprimento dos datos e documentos dos servizos que a persoa traballadora teña obriga de cubrir, e a non ser que poida ser considerada como moi grave, sempre que supoña á empresa reclamacións económicas ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, por valor económico que non supere os 3.000,00 euros.

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

5. A desobediencia a superiores en calquera materia de traballo que sexa comunicada fidedignamente, sempre que a orde non implique condición vexatoria ou atentado contra a liberdade sexual para a persoa traballadora, ou comporte risco para a vida ou a saúde, tanto dela mesma como doutros/as compañeiros/as.

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

7. Calquera falsificación de datos persoais ou laborais relativos á propia persoa traballadora, aos seus compañeiros ou sobre os servizos realizados.

8. A falta de hixiene ou limpeza persoal cando comporte reclamación ou queixas de enfermos/as ou de seus familiares ou acompañantes, ou comporte á empresa sancións ou penalizacións de terceiros contratantes dos servizos.

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

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

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

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



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

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

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

16. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas, fóra das funcións específicas sindicais, debidamente comunicadas.

17. A negligencia grave na conservación ou a limpeza de materiais e máquinas que a persoa traballadora teña ao seu cargo, dentro das competencias propias da súa categoría profesional.

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

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

20. Fumar nos lugares prohibidos pola normativa legal.

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

22. Non utilizar correctamente os medios e equipamentos de protección facilitados á persoa traballadora pola empresa, de acordo coas instrucións recibidas desta, sempre que isto sexa probado pola empresa.

23. A falta de cumprimento das normas en materia de prevención de riscos e saúde laboral ou o incumprimento das instrucións empresariais nas mesmas materias, cando su-



poña risco grave para a persoa traballadora, os/as seus/súas compañeiros/as ou terceiros/as, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa.

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

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

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

27. A falta inmediata de información á persoa superior xerárquica directa, sobre calquera situación que, ao seu parecer, comporte, por motivos razoables, un risco para a seguridade e a saúde propia, doutras persoas ou persoas traballadoras, ou poida causar un dano grave á empresa.

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

– Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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



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

6. Pór ou dar como fóra de servizo un vehículo sen motivos, en especial cando iso supoña sanción ou penalización para a empresa en virtude das obrigas de prestación de servizos contractuais con terceiros.

7. Cando, nos contratos que asine a empresa coa súa clientela, estes recollan unha cláusula que vincule o pagamento da xestión coa calidade do servizo ofrecido (puntualidade, trato ao paciente etc.) e a resultas dunha mala praxe a factura se vexa reducida por falta debidamente acreditada imputable a unha ou varias persoas traballadoras.

8. A embriaguez ou toxicomanía habitual probada, se repercute negativamente no traballo.

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

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

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

12. O abuso de autoridade.

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

14. A desobediencia continua e persistente debidamente demostrada.

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



16. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que cause prexuízo dunha certa consideración á empresa ou aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, aos/ás enfermos/as transportados/as, os seus acompañantes ou a outras persoas vinculadas coa prestación dos servizos, a falta de consignación dos datos e documentos dos servizos que a persoa traballadora teña obriga de cubrir, sempre que supoña á empresa reclamacións económicas ou sancións de terceiros por incorrecto cumprimento dos servizos encargados ou contratados, por valor económico que supere os 3.000,00 euros.

17. O abandono do posto de traballo sen xustificación, tanto en postos de mando ou responsabilidade, como nos casos de prestación de servizos de transporte urxente, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou enfermos/as trasladados/as ou que se vaian trasladar, ou poida chegar a ser causa de accidente para a persoa traballadora, compañeiros/as ou terceiros/as.

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

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

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

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

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

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

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



B. Sancións. Aplicación.

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

a) Faltas leves:

Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a dez días.

c) Faltas moi graves:

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

Despedimento.

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

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

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

c) A categoría profesional da persoa traballadora.

3. Corresponderá ao empresario a determinación da sanción que poida aplicar entre as previstas. As sancións por faltas leves serán acordadas pola dirección da empresa. As sancións por faltas graves e moi graves deberá impoñelas tamén a empresa, logo da instrución do correspondente expediente sancionador á persoa traballadora.

4. Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves ás persoas traballadoras, terán dereito a ser escoitados o/a interesado/a e a representación das persoas traballadoras ou sindical, no prazo de dez días, contados desde a comunicación dos feitos

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-rn4dk9e9rd5



que se imputen. Este prazo suspenderá o prazo de prescrición da falta correspondente. No caso de tratarse dunha persoa traballadora que teña a condición de delegado/a sindical ou membro do comité de empresa, á parte da persoa interesada, terán que ser escoitados os restantes membros da representación a que este/a pertence, se a hai.

5. Das sancións por faltas graves ou moi graves informaranse os representantes das persoas traballadoras, se os hai.

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

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

8. Cando a empresa acorde ou impoña unha sanción, deberá comunicalo, desta mesma forma, á persoa interesada e á representación dos traballadores ou sindical; quedará a persoa traballadora cun exemplar e asinará o duplicado, que volverá á dirección da empresa, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

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

10. En calquera caso, a persoa traballadora sancionada poderá acudir á vía xurisdiccional competente para instar a revisión das sancións impostas no caso de desacordo.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riscos laborais

Artigo 47. *Ordenación da acción preventiva na empresa*

A acción preventiva na empresa está constituída polo conxunto coordinado de actividades e medidas preventivas contidas neste capítulo e demais lexislación aplicable.

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-rn4dk9e9rd5



A selección das actividades ou medidas preventivas deberá dirixirse a garantir o dereito das persoas traballadoras á protección eficaz fronte aos riscos laborais, conforme os seguintes principios xerais:

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

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

e) Ter en conta a evolución da técnica.

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

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

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

i) Dar as debidas instrucións ás persoas traballadoras.

Artigo 48. *Avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva*

A empresa debe elaborar unha avaliación inicial de riscos que comprenderá:

a) Avaliación de postos de traballo: tendo en conta todos os riscos a que estean expostas as persoas traballadoras.

b) Avaliación por bases: tanto se están en instalacións propias ou alleas. Neste último caso, terase en conta no marco da coordinación de actividades empresariais a xa realizada polos empresarios concorrentes (titular do centro ou empresario principal) nos termos do Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro.



c) Avaliación por equipamentos. De traballo: os vehículos deben ser avaliados a primeira vez que se incorporan ao servizo ou cada vez que se lles incorpore algo novo. As persoas traballadoras deberán remitir á empresa calquera incidencia que xurda durante a prestación dos servizos, e teñen que facerse comprobacións de seguridade mensualmente. Porase á disposición das persoas traballadoras un *checklist* por duplicado (copia por empresa e persoa traballadora) para detectar problemas nos modelos que se utilicen a nivel de empresa.

Ademais dos vehículos, equipamento principal que van utilizar as persoas traballadoras, hai que avaliar o resto dos equipos conforme o Real decreto 1215/1997 e normativa específica, se a tivesen.

As avaliacións de postos de traballo, bases e equipamentos serán revisadas, unicamente nos aspectos que poña de manifesto a investigación do accidente de traballo, cada vez que suceda un accidente de traballo ou se declare unha enfermidade profesional, cada vez que haxa cambios, cada vez que se detecte algún dato significativo na vixilancia da saúde e, en todo caso, de forma periódica cada catro anos, excepto a de vehículos, que se revisará anualmente.

Todos os vehículos deberán levar instalados dispositivos de mans libres de forma obigatoria.

A planificación da actividade preventiva elaborárase todos os anos, quedará aprobada pola empresa antes do 15 de decembro de cada ano, contando coa participación dos/das delegados/as das persoas traballadoras, e en xunta extraordinaria do CSS. A planificación debe contar cos seguintes elementos:

- Risco sobre o que se vai incidir.
- Medida preventiva concreta.
- Prazo de execución.
- Orzamento dedicado.
- Responsable da execución.

Tamén incluírá esta planificación as medidas de emerxencia, a vixilancia da saúde, así como a información e formación das persoas traballadoras en materia preventiva e de coordinación.



Cando as persoas traballadoras se incorporen por subrogación a unha empresa conservarán os dereitos resultantes da avaliación de riscos e a planificación preventiva vixente.

Artigo 49. *Accidentes de traballo*

Os delegados de prevención serán informados de forma inmediata cando haxa algún dano para a saúde das persoas traballadoras e poderá presentarse no lugar dos feitos; terá a consideración de tempo de traballo todo o tempo que se invista nesta función. A nivel de empresa, establecerase o procedemento para a investigación do accidente de traballo coa participación das persoas delegadas de prevención.

Artigo 50. *Vixilancia da saúde*

1. O empresario garantirá ás persoas traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo, que deberá vir recollida na planificación da actividade preventiva.

Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe dos representantes das persoas traballadoras, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde das persoas traballadoras ou para verificar se o estado de saúde da persoa traballadora pode constituír un perigo para este/a, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo. En todo caso, deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao traballador e que sexan proporcionais ao risco.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde das persoas traballadoras levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e a dignidade da persoa traballadora e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

3. Os resultados da vixilancia a que se refire o punto anterior serán comunicados ás persoas traballadoras afectadas.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde das persoas traballadoras non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo da persoa traballadora. O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias



que leven a cabo a vixilancia da saúde das persoas traballadoras, sen que se poida facilitar ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso da persoa traballadora.

Malia o anterior, a empresa e as persoas e órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude da persoa traballadora para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de que poida desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

5. As medidas de vixilancia e control da saúde das persoas traballadoras levaraaas a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

6. A vixilancia da saúde será, preferentemente, en horas de traballo.

No caso de que o recoñecemento médico non poida ser realizado en horas de traballo compensarase á persoa traballadora o tempo investido nel, incluído o desprazamento, co mesmo tempo de descanso que o ocupado en realizalo.

Artigo 51. *Delegados/as de prevención*

1. Elección das persoas delegadas de prevención.

En todas as empresas do sector se elixirán as persoas delegadas de prevención conforme a Lei de prevención de riscos laborais. Onde exista representación legal dos/das traballadores/as, elixirase de entre eles.

2. Garantías da persoa delegada de prevención.

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

Serán consideradas tempo de traballo efectivo para todos os efectos as horas investidas nas seguintes situacións:

– Acompañamento das persoas técnicas de prevención en calquera dos traballos de campo e toma de datos, incluídos os riscos psicosociais.

– Comparecencia ante a existencia dun accidente de traballo.



– Asistencia ás reunións do CSS ou calquera outra requirida pola empresa, incluídas as citas coa Inspección de Traballo ou calquera outro organismo público, cando sexan citados por estes.

Se para exercer as funcións ou facultades que lles confire a Lei de prevención de riscos laborais tivesen que desprazarse, computaráselles o tempo de desprazamento como tempo de traballo e aboaráselles os gastos.

2) A empresa deberá proporcionar ás persoas delegadas de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións. A formación deberá facilitala a empresa polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia e deberá adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, e repetirse periodicamente, se é necesario.

En materia de formación obrigatoria, a persoa delegada de prevención poderá elixir a entidade ou organismo en que realizala, logo de notificación á empresa e sempre que este cumpra cos requisitos legais.

A formación básica das persoas delegadas de prevención será, en atención ás características do sector, de cincuenta horas, e pódense realizar as quince horas sobre a formación mínima nos dous anos seguintes ao nomeamento como persoa delegada de prevención.

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

A persoa delegada de prevención deberá ser formada antes dos 6 meses desde que foi escollida para o cargo. As persoas delegadas de prevención que non estean formadas e teñan máis de 6 meses de antigüidade no cargo teñen 3 meses para formarse.

Artigo 52. *Sixilo profesional*

As persoas delegadas de prevención deberán gardar sixilo profesional daqueles datos que lles sexan trasladados cando implique a protección dos datos legalmente protexidos, para isto, a empresa cando facilite datos terá que aclarar se son ou non confidenciais.

Artigo 53. *Información e formación das persoas traballadoras*

1. As persoas traballadoras terán dereito á información necesaria sobre as materias empregadas, a tecnoloxía e demais aspectos do proceso produtivo que sexan necesarios



para o coñecemento dos riscos que afecten a saúde física e mental. Así mesmo, terán dereito a aquela información que posúa a empresa sobre os riscos reais ou potenciais do proceso produtivo e os mecanismos para a súa prevención.

As persoas traballadoras, individualmente, terán dereito a toda a información correspondente aos estudos que se realicen sobre o seu ambiente de traballo e sobre o seu estado de saúde, incluíndo resultados de exames, diagnósticos e tratamento que se lles efectúe. Terán tamén dereito a que se lles faciliten estes resultados.

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

2. A empresa comprométese a facilitar a todas as súas persoas traballadoras a formación sobre riscos xerais ou específicos que sexa necesaria para o desempeño das súas funcións.

A formación preventiva irá na planificación da actividade preventiva que se determinará no CSS extraordinario, conforme o artigo 48 deste convenio colectivo.

A formación que non estea determinada regulamentariamente deberá ser acordada no seo do CSS ou, en ausencia deste, coa persoa delegada de prevención.

Tal formación impartirase, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, na súa falta, noutras horas, pero co desconto naquela do tempo investido nesta.

As persoas traballadoras deberán recibir a formación en materia preventiva que sexa precisa e, en todo caso, ao comezo da contratación e cada vez que apareza un risco non avaliado anteriormente.

Debe garantirse a cada persoa traballadora unha formación teórica e práctica axeitada cando inicia a súa relación contractual e cando, por cambio ou modificación do posto de traballo, teña que aplicar técnicas diferentes, manexar equipos ou materiais que poidan ocasionar riscos para a propia persoa traballadora ou para terceiros. As persoas traballadoras de nova contratación recibirán a formación do primeiro ano nos primeiros seis meses de relación laboral.

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Artigo 54. *Persoas delegadas de prevención sectorial*

Co fin de impulsar a prevención de riscos laborais no ámbito deste convenio e respectando as disposicións mínimas legais exixentes, ambas as partes negociadoras crean a figura acreditada da persoa delegada de prevención sectorial con dedicación plena a esta tarefa. O seu número será igual para cada unha das organizacións sindicais asinantes do convenio, e serán distribuídas e nomeadas polas respectivas federacións das organizacións sindicais asinantes do convenio. Non será obrigatorio que o seu nomeamento recaia no persoal do sector, e tampouco gozarán de crédito horario a cargo das empresas para a realización da devandita función. O seu ámbito de actuación corresponderase con Galicia.

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

As persoas delegadas de prevención sectorial acreditadas terán dereito a participar en todos os CSS das empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio, con voz, pero sen voto. Para ordenar a súa participación, as persoas delegadas de prevención sectorial dirixirase á empresa con antelación e comunicarlle tal circunstancia.

Artigo 55. *Comisión Sectorial de Prevención de Riscos Laborais*

No ámbito de Galicia creárase unha comisión sectorial de carácter paritario, que abarque todas as empresas do ámbito deste convenio, composta por dez vogalías dos sindicatos asinantes do convenio (6 da CIG, 2 de CC.OO., 1 de UGT e 1 de USO) e polos mesmos representantes da patronal, que terá como función debater e acordar, de ser o caso, sobre calquera asunto que lles traslade que afecte as condicións de traballo (tomando este termo en relación co artigo 4.7º da Lei de prevención de riscos laborais).

A comisión elaborará un calendario de xuntas de cada ano na primeira xunta do ano. Programarase de forma ordinaria unha por trimestre e a primeira xunta do ano quedará convocada na última xunta do ano anterior.



Escollerase unha persoa secretaria de actas, que redactará a acta de cada xunta, que será revisada e asinada ao acabar cada xunta.

Artigo 56. *Protección fronte á exposición ao risco biolóxico*

En materia de protección das persoas traballadoras do sector que poidan estar expostas a riscos biolóxicos observarase o disposto no Real decreto 664/1997.

A empresa debe proporcionar á persoa traballadora a axeitada información, instrución e adestramento sobre os riscos biolóxicos que afecten o seu posto de traballo ou función, e das medidas de protección ou prevención aplicables aos devanditos riscos.

As informacións e instrucións serán entregadas por escrito a cada traballador/a, e nelas figurará para cada tarefa un protocolo ou procedemento de traballo seguro.

Todas as empresas deben avaliar o risco biolóxico cun método específico.

Así mesmo, teranse en conta, con referencia á exposición ao risco biolóxico, as epígrafes referidas a este na uniformidade.

Establécese a obrigatoriedade de crear un ficheiro en cada empresa onde queden reflectidas todas as exposicións a riscos que tivesen lugar en cada unha das empresas de ambulancias en que estea, é dicir, o ficheiro pasará dunha empresa a outra e será confidencial. O ficheiro será igual ou semellante ao exposto no anexo III, será cuberto pola persoa traballadora e entregado á empresa.

Artigo 57. *Protección das persoas traballadoras especialmente sensibles*

1. A empresa garantirá de maneira específica a protección dos traballadores que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberá ter en conta estes aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.

As persoas traballadoras non serán empregadas naqueles postos de traballo en que, por mor das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan elas, as demais persoas traballadoras e outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou,



en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan as exigencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

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

Artigo 58. Protección da muller traballadora en situación de embarazo ou parto recente

A avaliación dos riscos deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Para ese efecto, a avaliación de riscos específica dos postos de traballo de condutora, axudante ou padioleira deberá ter en consideración os seguintes factores, medidas correctoras e semanas de suspensión:

Malia o recollido no punto anterior, cando unha traballadora comunique a súa situación de embarazo, a empresa e a representación unitaria, de existir esta, deberán reunirse no prazo máximo de 3 días naturais para resolver sobre a súa posible recolocación nun posto de traballo onde non exista risco para ela ou o feto/embrión.

Se se chega á conclusión de que non existe posto de traballo exento de risco onde sexa posible a prestación de servizos, a traballadora deberá solicitar a suspensión por risco durante o embarazo á mutua correspondente, e a empresa porá á súa disposición toda a documentación necesaria.

Durante o proceso de decisión da mutua, a traballadora permanecerá co contrato suspendido con dereito á súa retribución pola empresa, en calquera caso. De resolver a mutua a non concesión da suspensión do contrato por risco durante o embarazo, a traballadora permanecerá co contrato suspendido con dereito a retribución, e a empresa aboará o 100 % do salario como se estivese traballando, desde o día da comunicación do embara-



zo ata a data de concesión da suspensión pola mutua. A traballadora e a empresa deberán acudir á xurisdición social para impugnar a resolución denegatoria da mutua.

Artigo 59. Protección en situación de lactación natural

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

Artigo 60. Prevención do acoso no traballo

Salvo que xa dispoñan dun propio, as empresas aplicarán este protocolo antiacoso laboral no traballo, ademais do protocolo antiacoso a que as obriga a lexislación en materia de igualdade.

As empresas asumen, como fundamental, a existencia do protocolo de acoso laboral, como unha das medidas fundamentais de prevención deste nos centros de traballo, que se dota do seguinte protocolo:

O procedemento de actuación desenvolverase en catro fases:

1ª fase: denuncia (inicio).

A denuncia inicia o procedemento de actuación, é dicir, debe existir unha denuncia por escrito que reúna as características que se exporán a continuación para poder iniciar o procedemento.

Teñen dereito a denunciar unha situación de acoso:

- A presunta vítima.
- Calquera persoa que teña coñecemento e sexa testemuña e teña algunha relación laboral ou non.

A denuncia conterá os seguintes requisitos que hai que ter en conta:

- Identificación do denunciante.



- Enderezo para os efectos de notificacións (postal ou electrónico).
- Lista dos feitos que motivan o inicio do procedemento.
- Lista de probas, se as ten (as probas pódense propor neste momento ou durante o transcurso do procedemento).

(Achegarase modelo de denuncia para que sirva de guía).

A queixa deberá dirixirse ao Comité de Seguridade e Saúde ou ao correo electrónico específico que se crea a nivel de empresa para a comunicación desta.

Tan axiña como se presente a denuncia, quen a reciba deberá poñela en coñecemento do secretario do Comité de Seguridade e Saúde para que convoque urxentemente a unha reunión extraordinaria para tratar o tema de maneira monográfica.

2ª fase: medidas cautelares.

Dependendo da gravidade da denuncia e da irreparabilidade das posibles consecuencias, a comisión suxerirá á dirección da empresa que adopte algún tipo de medida cautelar, sempre que o denunciante non teña contacto coa persoa denunciada.

3ª fase: investigación (instrución).

Para a investigación dos feitos constituirase unha comisión antiacoso dentro do Comité de Seguridade e Saúde, que estará integrada por membros iguais:

- Representando a empresa.
- Representando a parte social.

As persoas que formen parte da comisión serán designadas polas partes en cada caso concreto, salvo que a persoa denunciante diga quen quere formar parte (só entre as persoas delegadas de prevención) pola parte social.

Cada parte da comisión poderá estar asistida por unha persoa técnica acreditada, que deberá asumir por escrito o seu deber de segredo e confidencialidade.

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



A fase de instrución levaraa a cabo baixo a dirección da Comisión Antiacoso e debe cumprir cos seguintes criterios:

- Toma de declaracións das partes (realizarase nun prazo máximo de 10 días desde a reunión do Comité de Seguridade e Saúde).

- Toma de declaración de testemuñas: a comisión interrogará todos as testemuñas propostas polas partes máis as propostas por cada membro da comisión.

- Valoración da proba: a comisión avaliará a proba de calquera tipo que sexa proposta polas partes, motivando as conclusións.

Cada parte (persoa querelante e imputada) poderá asistir, se o considera oportuno, acompañada dunha persoa que a asesore.

A fase de instrución finalizará cun informe elaborado pola comisión, que deberá incluír:

- Fondo.

- Feitos probados e valoración da proba (se non hai consenso sobre os feitos probados, cada membro da comisión incluírá a súa versión).

- Resolución, no caso de que non haxa acordo entre as persoas membros da comisión, cada membro achegará a súa visión.

Co informe da comisión péchase a fase de investigación (debe elaborarse nun prazo máximo de 15 días desde a finalización do interrogatorio e valoración das probas).

As persoas asesoras dos membros da comisión terán voz pero non voto, e non poderán expresar consideración ningunha no informe, facultade que só teñen os/as membros da comisión.

4ª fase: conclusións.

Unha vez realizado o informe, será enviado a cada membro do Comité de Seguridade e Saúde (nun prazo máximo de 20 días) e deberá ser asinado polas persoas membros do comité.

No prazo máximo de 10 días, desde que se enviou o informe ás persoas membros do Comité de Seguridade e Saúde, deberá realizarse unha reunión extraordinaria do devan-



dito comité, para tomar unha resolución de acordo coas regras de toma de decisións do comité. As persoas membros do Comité de Seguridade e Saúde que non compartan a decisión do organismo emitirán un voto particular que se sumará á resolución.

O informe final da investigación será entregado a cada membro do CSS ou ás partes, así como ao comité de empresa.

Con base na conclusión, o comité recomendará á dirección da empresa a adopción das medidas disciplinarias oportunas, xustificando que epígrafe do réxime disciplinario é aplicable.

No caso de que das conclusións se determinen algúns feitos que poidan constituír delito, o expediente será elevado ao Ministerio Fiscal pola propia Comisión de Seguridade e Saúde, instando a dirección da empresa a presentarse como acusación, se o Ministerio Público observa indicios de criminalidade.

Artigo 61. *Risco por manipulación de cargas*

En aplicación da normativa, a empresa deberá adoptar as medidas técnicas ou organizativas necesarias para evitar a manipulación manual das cargas, en especial mediante a utilización de equipamentos para o manexo mecánico destas, sexa de forma automática ou controlada pola persoa traballadora. Cando non se poida evitar a necesidade de manipulación manual das cargas, o empresario tomará as medidas de organización axeitada, utilizará os medios apropiados ou proporcionará ás persoas traballadoras tales medios para reducir o risco que entraña esa manipulación. Para tal fin, deberá avaliar os riscos tomando en consideración os factores indicados no anexo do Real decreto 487/1997 e os seus posibles efectos combinados, e quedan expresamente prohibidas as cadeiras de dúas rodas.

Artigo 62. *Riscos psicosociais*

O risco psicosocial está expresamente presente na actividade do transporte sanitario. O traballo por quendas, a carga emocional, a continua aparición de situacións límite, a presión de tempos etc. son factores de riscos significativos e, por tanto, é relevante a súa avaliación e prevención entre os riscos das persoas traballadoras do sector.

As actividades nas dúas áreas do transporte sanitario (urxente e non urxente) son exercidas de maneira moi maioritaria por empresas concesionarias da Xunta de Galicia,



que prestan servizos de forma semellante, de tal maneira que iso permite obter unha foto sectorial global para dar lugar a conclusións sectoriais sobre os riscos psicosociais.

Todas as empresas que non teñan realizada a avaliación destes riscos nos dous últimos anos desde a publicación do convenio colectivo farán unha avaliación do risco psicosocial –nos termos previstos na LPRL nos seus artigos 16 e 14– nun espazo de tres meses desde o 1 de abril de 2027 para que poidan ser obxecto de estudo conxunto pola Comisión Sectorial.

Artigo 63. *Estudo biomecánico*

Na avaliación de riscos das empresas do sector aparecen dous elementos en relación cos trastornos musculoesqueléticos:

- Presenza de trastornos deste tipo derivados da manipulación e carga de persoas.
- Ausencia de métodos de avaliación xerais sobre os riscos de manipulación de persoas.

Postos en relación estes elementos coas obrigas que dimanan da LPRL (artigos 14.1 e 16.2.a), as partes asinantes deste convenio fixarán a través da Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde no prazo máximo de seis meses desde a sinatura deste convenio colectivo, os termos de realización dun estudo sectorial en materia biomecánica.

As partes establecerán os criterios de realización deste mediante estudos biomecánicos das articulacións entre as persoas traballadoras que participen voluntariamente nel, así como a distribución dos estudos por actividade e zona xeográfica.

Como resultado das ditas análises, as partes elaborarán un documento de conclusións e recomendacións para a actividade preventiva nesta materia nas empresas do sector.

As conclusións serán comunicadas ás persoas delegadas de prevención e membros de comités de seguridade e saúde.

Artigo 64. *Gas radon*

O gas radon é un contaminante de orixe química que é radioactivo e, por tanto, as empresas asumen como de obrigado cumprimento os artigos referentes a iso establecidos polo Real decreto 1029/2022, do 20 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de protección da saúde contra os riscos derivados da exposición ás radiacións ionizantes.



Artigo 65. *Vixilancia da saúde*

As probas que se realizarán no marco do artigo 22 da LPRL serán:

1. Anamnese.

– Antecedentes persoais e médicos, estado de saúde actual, accidentes, tratamentos médicos, hábitos persoais etc.

– Antecedentes laborais.

2. Exploración física.

– Datos antropométricos: peso, altura, índice de masa corporal e perímetro abdominal.

– Tensión arterial.

– Inspección ocular.

– Inspección de oídos (otoscopia).

– Inspección do sistema dérmico.

– Auscultación cardíaca.

– Auscultación pulmonar.

– Exploración do aparello locomotor (columna vertebral e extremidades) para detectar posibles asimetrías, desviacións, alteracións na mobilidade ou puntos dolorosos.

– Valoración neurolóxica básica.

3. Probas complementarias.

– Audiometría.

– Control da visión que determine a agudeza visual de cerca e de lonxe, monocular e binocular.

– Electrocardiograma (ECG), por encima de 45 anos e por baixo segundo criterio médico.



4. Analítica de sangue e ouriños.

– Hemograma completo.

– Bioquímica completa: glicosa, función renal, perfil hepático con transaminasas.

– Ouriños: elemental e sedimento.

Artigo 66. *Atención psicolóxica ante situacións traumáticas*

Cando as persoas traballadoras do sector de transporte sanitario sufran unha situación traumática durante a prestación de servizos, as empresas comprométense a dar traslado á mutua para a prestación do servizo de atención psicolóxica que se requira.

**CAPÍTULO IX
Conciliación da vida familiar e laboral****Artigo 67. *Medidas de conciliación da vida familiar e laboral*****1. Permiso retribuído por exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.**

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

Igual dereito terán as persoas traballadoras nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

2. Dereito en relación coa lactación.

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o



coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas. Neste último caso poderá gozarse de 96 horas distribuídas en xornadas completas e consecutivas.

A redución de xornada recollida nesta epígrafe constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. No entanto, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

3. Redución de xornada por razóns de garda legal.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algunha persoa menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa mesma diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada recollida nesta epígrafe constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución da xornada corresponderá á persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. A persoa traballadora deberá avisar previamente á empresa con quince días de antelación á data en que se incorporará á súa xornada ordinaria.

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



4. Suspensión por nacemento de fillo/a, adopción, garda con fins de adopción e acollemento.

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica e o do outro proxenitor distinto da nai biolóxica durante 19 semanas.

No suposto de monoparentalidade, por existir unha única persoa proxenitora, o período de suspensión será de trinta e dúas semanas.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, por instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueles en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicítase a reincorporación ao posto de traballo.

En caso de falecemento dun dos proxenitores, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste de permiso.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor distribuirase:

a) Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto serán obrigatorias e deberán desfrutarse a xornada completa.

b) Once semanas, vinte e dúas no caso de monoparentalidade, que poderán distribuírse a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais que se desfrutarán de forma acumulada ou interrompida e exercitaranse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou a filla faga doce meses. Non obstante, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto.



c) Dúas semanas, catro no caso de monoparentalidade, para o coidado do menor que poderán distribuírse a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou a filla faga os oito anos.

Este dereito é individual da persoa traballadora, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, logo de acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

Para os efectos do disposto nesta epígrafe, o termo nai biolóxica inclúe tamén as persoas trans xestantes.

Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, a suspensión terá unha duración de deza-seis semanas para cada persoa adoptante, gardadora ou acolledora. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderán gozarse en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O disfrute de cada período semanal ou, de ser o caso, da acumulación dos devanditos períodos deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderá exercitarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe da persoa adoptada, o período de suspensión previsto



para cada caso nesta epígrafe poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora, sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa adoptante, gardadora con fins de adopción ou acollidora.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando as dúas persoas adoptantes, gardadoras ou acolledoras que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o desfrute simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os números 4 e 5 do artigo 48 do Estatuto dos traballadores terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinto do primeiro.

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por parto ou o lactante faga nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

No suposto previsto no artigo 45.1.n) da Lei do Estatuto dos traballadores, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder os seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resulte que a efectividade do dereito de protección da vítima requira a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar as suspensións por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

CAPÍTULO X

Protección do medio natural

Artigo 68. *Protección do medio natural*

A crecente preocupación polo estado do medio natural na nosa comunidade leva aos asinantes a plasmar neste convenio o seu compromiso pola mellora continuada do comportamento ambiental das empresas do sector. Para iso, as partes comprométense a que



a prevención de riscos laborais e a protección do ambiente sexan aspectos inseparables da actuación cotiá das empresas e das persoas traballadoras adscritas a este convenio, impulsando o estudo conxunto das características ambientais dos procesos e produtos utilizados no sector e a elaboración de propostas para a súa mellora ou substitución, cando sexa economicamente viable, por outros máis respectuosos coa saúde das persoas traballadoras, a contorna e os recursos naturais. Desenvolveranse, así mesmo, as seguintes actuacións sectoriais para a protección do ambiente:

– Os representantes das persoas traballadoras terán dereito á información sobre o comportamento ambiental da empresa.

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

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

Disposición adicional primeira

Este convenio comezará a súa eficacia no momento da súa sinatura.

As partes asinantes acordan adherirse ao Acordo para a solución extraxudicial de conflitos (AGA).

Este convenio é asinado pola representación empresarial, Federación Galega de Empresarios de Ambulancias (Fegam), e as representacións sindicais, Confederación Intersindical Galega (CIG), Comisións Obreiras (CC.OO.), Unión Sindical Obreira (USO) e Unión Xeral de Traballadores (UGT).

Disposición adicional segunda. *Adaptación ás novas disposicións en materia de xornada*

Para facilitar a aplicación consensuada das normas sobre xornada laboral establecidas no artigo 26, calquera desacordo que poida xurdir no ámbito da empresa como consecuencia das negociacións sobre horarios de traballo poderá ser sometido por calquera das partes á Comisión Paritaria para a súa mediación.



En todo caso, nas empresas onde se pretenda suprimir ou implementar a xornada de 24 horas, a partir da sinatura do convenio colectivo, será preceptivo trasladalo previamente á Comisión Paritaria.

Disposición adicional terceira. *Penosidade no sector e coeficientes redutores en materia de xubilación*

A través da Comisión Sectorial de Prevención de Riscos Laborais as partes alcanzarán conclusións comúns sobre a penosidade dos postos de traballo no sector e deseñarán estratexias conxuntas para que a devandita situación sexa tida en conta para os efectos de coeficientes redutores en materia de xubilación.

Disposición adicional cuarta. *Protocolos sectoriais en materias de prevención de riscos e vixilancia da saúde*

Durante a vixencia deste convenio, a Comisión Sectorial de Seguridade e Saúde elaborará proposta de contidos, que tomarán en consideración as empresas, nas seguintes materias:

- *Checklist* de vehículos.
- Riscos psicosociais, tendo en conta o dito neste convenio.
- Riscos por mobilización de persoas, tendo en conta o dito neste convenio.
- Determinación de uniformidade (características técnicas).
- Protocolos de prevención fronte a catástrofes e outros fenómenos meteorolóxicos adversos.

ANEXO I Táboas salariais

2026

Axuda de custo	15,00
Grande invalidez	26.396,59
Invalidez total	26.396,59
Morte	26.396,59

Xubilación	
62 anos	4.813,41
63 anos	3.849,53
64 anos	3.289,00



2026

65 anos	2.807,24
66 anos	1.763,78

Domingo	18,00
Dispositivo localización	48,00

2027
Xaneiro-febreiro-marzo de 2027

Categoría	S.B.	P. con.	P. tran.	P. tran. 10 %	P. tran.12 %
Conductor /a	1.534,20	61,37	122,74	153,42	184,10
Axudante	1.407,69	56,31	122,74	153,42	184,10
Padioleiro/a	1.344,49	53,78	122,74	153,42	184,10
Xefe/a de equipo	1.513,43	60,54	121,07	151,34	181,61
Xefe/a de tráfico	1.613,86	64,55	129,11	161,39	193,66
Oficial administrativo/a	1.586,49	63,46	126,92	158,65	190,38
Auxiliar administrativo/a	1.413,02	56,52	113,04	141,30	169,56
Axudante mecánico/a	1.367,29	54,69	109,38	136,73	164,07
Mecánico/a	1.489,72	59,59	119,18	148,97	178,77
Chapista	1.449,51	57,98	115,96	144,95	173,94
Pintor/a	1.449,51	57,98	115,96	144,95	173,94
Xefe/a de taller	1.563,20	62,53	125,06	156,32	187,58
Telefonista	1.422,09	56,88	113,77	142,21	170,65
Médico/a	2.355,57	94,22	188,45	235,56	282,67
Enfermeiro/a	1.878,68	75,15	150,29	187,87	225,44
Director/a de área	2.191,33	87,65	175,31	219,13	262,96
Director/a	2.371,85	94,87	189,75	237,18	284,62

Axuda de custo	16,00
Grande invalidez	40.000,00
Invalidez total	40.000,00
Morte	40.000,00

Xubilación	
62 anos	5.054,08
63 anos	4.042,01
64 anos	3.453,45
65 anos	2.947,60
66 anos	1.851,97

Domingo	18,90
Dispositivo localización	50,40



De abril a decembro de 2027

Categoría	S.B.	P. con.	P. tran.	P. tran. 10 %	P. tran.12 %
Conductor/a	1.595,56	63,82	127,65	159,56	191,47
Axudante	1.469,05	58,76	127,65	159,56	191,47
Padioleiro/a	1.405,85	56,23	127,65	159,56	191,47
Xefe/a de equipo	1.574,79	62,99	125,98	157,48	188,98
Xefe/a de tráfico	1.675,22	67,01	134,02	167,52	201,03
Oficial administrativo/a	1.647,85	65,91	131,83	164,79	197,74
Auxiliar administrativo/a	1.474,38	58,98	117,95	147,44	176,93
Axudante mecánico/a	1.428,65	57,15	114,29	142,87	171,44
Mecánico/a	1.551,08	62,04	124,09	155,11	186,13
Chapista	1.510,87	60,43	120,87	151,09	181,30
Pintor/a	1.510,87	60,43	120,87	151,09	181,30
Xefe/a de taller	1.624,56	64,98	129,97	162,46	194,95
Telefonista	1.483,45	59,34	118,68	148,35	178,01
Médico/a	2.416,93	96,68	193,35	241,69	290,03
Enfermeiro/a	1.940,04	77,60	155,20	194,00	232,81
Director/a de área	2.252,69	90,11	180,22	225,27	270,32
Director/a	2.433,21	97,33	194,66	243,32	291,99

Axuda de custo	16,00
Grande invalidez	40.000,00
Invalidez total	40.000,00
Morte	40.000,00

Xubilación	
62 anos	5.256,24
63 anos	4.203,69
64 anos	3.591,59
65 anos	3.065,51
66 anos	1.926,05

Domingo	19,65
Dispositivo localización	52,41



2028

Categoría	S.B	P. tran.	P. tran. 10 %	P. tran.12 %
Conductor/a	1.725,76	138,06	172,58	207,09
Axudante	1.594,19	138,06	172,58	207,09
Padioleiro/a	1.528,46	138,06	172,58	207,09
Xefe/a de equipo	1.704,16	136,33	170,42	204,50
Xefe/a de tráfico	1.808,61	144,69	180,86	217,03
Oficial administrativo/a	1.780,14	142,41	178,01	213,62
Auxiliar administrativo/a	1.599,74	127,98	159,97	191,97
Axudante mecánico/a	1.552,18	124,17	155,22	186,26
Mecánico/a	1.679,50	134,36	167,95	201,54
Chapista	1.637,69	131,01	163,77	196,52
Pintor/a	1.637,69	131,01	163,77	196,52
Xefe/a de taller	1.755,92	140,47	175,59	210,71
Telefonista	1.609,17	128,73	160,92	193,10
Médico/a	2.579,99	206,40	258,00	309,60
Enfermeiro/a	2.084,02	166,72	208,40	250,08
Director/a de área	2.409,18	192,73	240,92	289,10
Director/a	2.596,92	207,75	259,69	311,63

Axuda de custo	16,00
Grande invalidez	40.000,00
Invalidez total	40.000,00
Morte	40.000,00

Xubilación	
62 anos	5.466,49
63 anos	4.371,83
64 anos	3.735,25
65 anos	3.188,13
66 anos	2.003,09

Domingo	20,44
Dispositivo localización	54,51



2029

Categoría	S.B.	P. tran.	P. tran. 10 %	P. tran.12 %
Conductor/a	1.794,79	143,58	179,48	215,38
Axudante	1.663,22	143,58	179,48	215,38
Padioleiro/a	1.597,50	143,58	179,48	215,38
Xefe/a de equipo	1.773,19	141,86	177,32	212,78
Xefe/a de tráfico	1.877,64	150,21	187,76	225,32
Oficial administrativo/a	1.849,18	147,93	184,92	221,90
Auxiliar administrativo/a	1.668,77	133,50	166,88	200,25
Axudante mecánico/a	1.621,21	129,70	162,12	194,54
Mecánico/a	1.748,53	139,88	174,85	209,82
Chapista	1.706,72	136,54	170,67	204,81
Pintor/a	1.706,72	136,54	170,67	204,81
Xefe/a de taller	1.824,95	146,00	182,50	218,99
Telefonista	1.678,20	134,26	167,82	201,38
Médico/a	2.649,02	211,92	264,90	317,88
Enfermeiro/a	2.153,05	172,24	215,31	258,37
Director/a de área	2.478,21	198,26	247,82	297,39
Director/a	2.665,95	213,28	266,59	319,91

Axuda de custo	17,00
Grande invalidez	40.000,00
Invalidez total	40.000,00
Morte	40.000,00

Xubilación	
62 anos	5.685,15
63 anos	4.546,71
64 anos	3.884,66
65 anos	3.315,65
66 anos	2.083,21

Domingo	21,26
Dispositivo localización	56,69



2030

Categoría	S.B.	P. tran.	P. tran. 10 %	P. tran.12 %
Conductor/a	1.866,59	149,33	186,66	223,99
Axudante	1.735,01	149,33	186,66	223,99
Padioleiro/a	1.669,29	149,33	186,66	223,99
Xefe/a de equipo	1.844,98	147,60	184,50	221,40
Xefe/a de tráfico	1.949,43	155,95	194,94	233,93
Oficial administrativo/a	1.920,97	153,68	192,10	230,52
Auxiliar administrativo/a	1.740,56	139,24	174,06	208,87
Axudante mecánico/a	1.693,00	135,44	169,30	203,16
Mecánico/a	1.820,33	145,63	182,03	218,44
Chapista	1.778,51	142,28	177,85	213,42
Pintor/a	1.778,51	142,28	177,85	213,42
Xefe/a de taller	1.896,75	151,74	189,67	227,61
Telefonista	1.749,99	140,00	175,00	210,00
Médico/a	2.720,81	217,66	272,08	326,50
Enfermeiro/a	2.224,84	177,99	222,48	266,98
Director/a de área	2.550,00	204,00	255,00	306,00
Director/a	2.737,74	219,02	273,77	328,53

Axuda de custo	17,00
Grande invalidez	41.600,00
Invalidez total	41.600,00
Morte	41.600,00

Xubilación	
62 anos	5.912,56
63 anos	4.728,58
64 anos	4.040,05
65 anos	3.448,28
66 anos	2.166,54

Domingo	22,11
Dispositivo localización	58,96



ANEXO II

Protocolo de prevención de agresións

1. Xustificación.

O artigo 14.1 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (en diante, LPRL), determina que todas as persoas traballadoras teñen o dereito a unha protección eficaz no seu posto de traballo.

Resulta unha realidade innegable e preocupante que, hoxe en día, o persoal sanitario está padecendo agresións de forma máis habitual e/ou frecuente durante o exercicio das súas funcións, e este feito debe entenderse, no marco da relación laboral, como un risco laboral, sen ningunha dúbida.

Se pomos en relación o dereito do preceptuado polo artigo 14.1 da LPRL e a existencia, cada vez máis frecuente, dun risco de agresión, débese implementar, por imperativo do artigo 16 da LPRL, un protocolo de agresión naquelas empresas que non o teñan implantado ou revisalo para adaptalo ao aquí previsto. Considérase esta a medida preventiva máis importante e debe complementarse con medidas concretas que se desenvolverán no caso de que se materialice a agresión.

A Comisión Sectorial do Transporte Sanitario Galego, nas atribucións que o convenio colectivo lle outorga, elaborou este protocolo para que todas as empresas integradas no ámbito funcional do convenio colectivo de Galicia o desenvolvan e o adapten á súa realidade concreta.

2. Ámbito e definicións.

2.1. Ámbito de aplicación.

Este protocolo resultará de aplicación a todo o persoal de transporte sanitario en ambulancia en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, aplicarse en todos os hospitais, centros sanitarios, domicilios dos pacientes e en calquera lugar en que se produza un incidente ou un accidente en que teñan que prestar servizos as persoas traballadoras das empresas de ambulancias en Galicia.

As empresas afectadas no ámbito deste deberán implementar as súas disposicións a través dos mecanismos legais establecidos e nos prazos que se determinaron de común acordo.

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



Terase especial consideración naquelas ambulancias/dotacións conformadas por unha única persoa traballadora, por atoparse nunha situación de especial vulnerabilidade, tanto no momento da agresión como á hora de pedir auxilio.

2.2. Definicións.

Antes de desenvolver o protocolo, é necesario recoller as seguintes definicións:

- Protocolo: conxunto de actuacións destinadas a materializar unha resposta segura, que se estruturan no tempo e son de obrigado cumprimento para as partes.
- Medida preventiva: conxunto de técnicas que se implementan para eliminar ou controlar un risco laboral.
- Agresión: perturbación, no exercicio do traballo, da integridade, tanto física como psíquica, dunha persoa traballadora do transporte sanitario, tanto urxente como non urxente, derivada dun comportamento hostil ou ameazante, sexa verbal ou físico, do propio paciente ou do seu ámbito (incluídos os seus familiares ou acompañantes), ou sexa pola existencia dun ambiente adverso, que poida derivar en agresividade verbal ou física.

3. Estrutura.

Este protocolo divídese en tres momentos claramente diferenciados, en que os dous primeiros son de carácter preventivo e o terceiro reactivo, na medida en que pretende dar resposta no caso de que finalmente se chegue a producir a agresión:

- Prevención: lista de medidas preventivas adoptadas con anterioridade a darse unha situación conflitiva. Afectan todo o persoal traballador e deben ser de obrigatorio cumprimento.
- Procedemento operativo: engloban as medidas que se tomarán no escenario en que é posible que se produza a agresión, tanto nos momentos previos á asistencia (alerta) como unha vez chegados ao lugar de atención.
- Medidas reactivas: serán todas aquelas que se tomarán unha vez que a agresión teña lugar, tanto no escenario da agresión como con posterioridade.



3.1. Prevención.

Todas as persoas traballadoras teñen que contar coa información e formación necesaria e obrigatoria, en termos preventivos, a que fan referencia os artigos 18 e 19 da LPRL.

As medidas correctoras a que fai referencia o anterior parágrafo son as seguintes:

3.1.a) Información:

As empresas, tras un proceso de recompilación, deben elaborar, no seo dos seus comités de saúde laboral (ou directamente cos delegados de prevención naquelas empresas con menos de 50 persoas traballadoras) e a partir da existencia previa de episodios violentos con agresións de calquera tipo, unha listaxe en que se indiquen todos os datos relevantes para que sirva como instrumento preventivo de contornas e pacientes que poderían orixinar a situación de risco (lugares, espazos ou establecementos; pacientes con incidentes previos, perfís potencialmente xeradores de situacións de risco, datas e horarios con conflitos previos ou previsibles etc.).

Cada empresa concesionaria debe ter en conta as posibles diferenciacións entre os servizos de traslados hospitalarios, transporte non urxente e urxente, así como atender as peculiaridades segundo se trate de zonas urbanas, semiurbanas ou rurais.

Arbitrarase o sistema para que cada unha das empresas comunique ao cliente periodicamente estas situacións para que sexan tidas en conta nos servizos solicitados por este. Igualmente, arbitrarase a nivel de empresa o acceso das persoas traballadoras aos devanditos datos como instrumento de prevención.

3.1.b) Formación:

Todas as persoas traballadoras deben contar con formación específica para saber xestionar situacións potencialmente conflitivas. Esta formación terá carácter obrigatorio e os seus contidos serán examinados, debatidos e consensuados no seo do CSS ou cos delegados de prevención en cada unha das empresas.

Esta formación desenvólvese conforme tres obxectivos principais:

– Recoñecemento das situacións e interpretación de perfís que axuden a xestionar as situacións de conflito, co claro obxectivo de que estas non se produzan.



– Coñecemento de técnicas disuasorias orientadas a rebaixar a tensión e a evitar a situación de conflito que pode derivar en agresión.

– Técnicas de defensa persoal orientadas, en todo caso, a poder minimizar os efectos das agresións.

3.1.c) Outras medidas:

Para garantir a comunicación e a posible solicitude de axuda, ademais de telefonía móbil, cada membro da dotación do servizo urxente deberá contar cun dispositivo persoal portátil de comunicación por radiofrecuencia (Tetra) co seu correspondente accesorio para poder ser empregado sen ter que usar ambas as mans. Este compromiso deberá ser cumprido polas empresas tras a próxima adxudicación do concurso público do servizo urxente.

No caso do TSNU, cada unha das empresas xestoras deste tipo de servizos arbitrará unha liña telefónica de aviso especial no centro coordinador, para que, se un técnico se atopa nunha situación de violencia, directamente marque ese número e a persoa responsable no centro coordinador saiba que hai un problema e llelo notifique ás forzas e corpos de seguridade do Estado.

Colocaranse infografías ou cartalaría no interior dos vehículos, de forma visible para pacientes e usuarios, indicando que se trata dun lugar libre de violencia e informando das posibles consecuencias penais que podería ocasionar a agresión ao persoal técnico en emerxencias sanitarias no desenvolvemento do seu labor profesional. Para incrementar as medidas preventivas, as partes asinantes deste protocolo comprométense a manter conversacións coas administracións públicas para aumentalas, sen vulnerar dereitos dos pacientes, nas seguintes materias:

a) O funcionamento de cámaras de gravación de imaxes nos servizos onde existan, a nivel de empresa ou por comunicación da Administración sanitaria, riscos probables de agresión.

b) A identificación do persoal do transporte sanitario con claves alfanuméricas, que deban ser facilitadas á Administración ou outra entidade que contrata o servizo, se así fose requirido.

c) A inscrición do persoal sanitario ao servizo das empresas no Rexistro de Profesionais Sanitarios (REPS) para poder obter a app de protección exclusiva para profesionais sanitarios (Alerta Cops).



3.2. Procedemento operativo.

Componse de todas aquelas medidas que se tomarán no escenario en que é posible que se produza a agresión, tanto no momento anterior como na propia execución ou realización do servizo.

O persoal traballador estará formado para identificar se é seguro e eficaz intervir.

En todas as situacións de intervención deberá establecerse un escenario seguro para prestar a asistencia sanitaria. A primeira parte do proceso de atención ao paciente será a valoración inicial da escena, determinando a posible existencia de ameazas para a seguridade do equipo de emerxencias ou para a seguridade dos pacientes e acompañantes. Seguindo as regras establecidas nos parágrafos seguintes, corresponderá, en todo caso, aos/as técnicos/as de emerxencias sanitarias intervenientes a adopción da decisión sobre a valoración inicial da escena. Realizada de boa fe, o/a técnico/a non poderá ser sancionado/a por unha valoración errónea dos posibles riscos, atendendo a que o obxectivo perseguido é previr un perigo para a integridade física e/ou moral do equipo de asistencia.

Neste punto débese proporcionar formación específica obrigatoria.

Cando, no momento de activación por parte da Central de Coordinación de Urxencias Sanitarias de Galicia-061 (CCUSG-061), o punto desde onde se solicita a asistencia poida ser identificado como de risco por experiencias previas, o/a técnico/a deberá:

- Comunicar canto antes a situación á empresa e á CCUSG-061.

- a) Este centro deberá solicitar a mobilización dos corpos e forzas de seguridade do Estado coa finalidade de reducir o risco na medida do posible.

De igual forma se operará cando o punto fose identificado previamente por parte da empresa nos documentos a que se fixo referencia no parágrafo anterior.

Se o lugar de intervención non fose identificado previamente como de risco, se o/a técnico/a sospeitase da existencia deste, antes de intervir deberá:

- Comunicar canto antes a situación á empresa e á CCUSG-061.



b) Solicitar ao 112 a mobilización dos corpos e forzas de seguridade do Estado.

Para evitar que a comunicación desta incidencia poida agravar o posible risco existente na intervención, na transmisión de información, nestes casos, realizarase a identificación na comunicación con «Código Charlie».

O uso desta posibilidade estará limitado, exclusivamente, nos casos en que o/a técnico/a perciba a existencia dun risco inminente de agresión. O/a técnico/a facilitará información posterior en canto lle sexa posible.

Se, a pesar dos esforzos do/da técnico/a, non é posible unha evacuación rápida e segura do/da enfermo/a ou accidentado/a, retirárase a un punto próximo e avisaranse a empresa e a CCUSG-061. Unha vez que as forzas e corpos de seguridade do Estado interveñan, esperarase ás súas indicacións para intervir.

3.3. Medidas reactivas.

A pesar da implantación das medidas anteriormente recollidas, debido á especial natureza do labor que desenvolve o persoal traballador do sector das ambulancias, e a pesar de que seguro que se verán reducidas as probabilidades e a gravidade das súas consecuencias, enténdese que a eliminación absoluta destes eventos resulta imposible. Por este motivo, esta última parte do procedemento vén desenvolver os pasos que hai que seguir no caso de que o persoal traballador finalmente sexa agredido.

– As persoas afectadas alertarán as forzas de orde pública mediante os sistemas de comunicación por radiofrecuencia (Tetra), telefonía móbil ou elemento emisor con «botón de pánico», a través do seu centro coordinador/CCUSG-061 ou indicando a situación de forma directa.

– Informaranse canto antes do sucedido o centro coordinador/CCUSG-061 e a empresa.

– De acordo co previsto no artigo 36.2.c) da LPRL, informaranse con carácter inmediato os delegados de prevención da empresa do persoal agredido, para que poidan exercer as súas funcións en relación coa agresión sufrida.

– As persoas traballadoras agredidas (directa ou indirectamente) serán relevadas do servizo, se así se considera necesario en cada caso.

– No caso de que o persoal traballador precise asistencia sanitaria, será atendido e trasladado á mutua ou ao centro público por outra unidade diferente á que sufriu a agresión,



se non é posible realizalo coa propia unidade ou polo propio persoal técnico. Solicitarase informe médico ou parte de lesións (se corresponde) onde se detalle o estado das lesións producidas.

– Derivarase a persoa traballadora á mutua para que se lle preste o apoio psicolóxico sempre tras cada agresión.

– Se a persoa agredida decide interpor denuncia ante os corpos e forzas de seguridade do Estado, a empresa concesionaria facilitará o acceso aos servizos xurídicos da empresa para asesorar a persoa traballadora na presentación desta e porá asistencia xurídica presencial á súa disposición para cantas actuacións posteriores deriven da interposición da denuncia.

– A empresa concesionaria comparecerá sempre como acusación na causa penal, solicitando en todos os casos a consideración de «delito de atentado» nas agresións que se produzan ao persoal de ambulancias, con independencia da súa categoría profesional, sempre que, de acordo coa lexislación penal e atendendo á gravidade, sexa posible.

3.4. Seguimento e avaliación.

Este documento será revisado semestralmente tras a súa aprobación, en reunión da Comisión Sectorial de Seguridade e Saúde Laboral (ordinaria ou extraordinaria) para o seguimento das medidas acordadas, o seu cumprimento e a súa eficacia.

Crearase, a nivel de empresa, un rexistro específico de agresións ao persoal técnico en emerxencias sanitarias, onde se consignarán datos con respecto a vítimas, agresores e contexto das agresións.

As partes asinantes deste protocolo acordan xestionar conxuntamente fronte ás administracións públicas e á Axencia Española de Protección de Datos a posible transferencia de datos entre empresas, tendo en conta que a existencia de subrogación e cambios de contrata poida dar lugar a unha diminución da protección en caso de agresións por diminuír a información dispoñible sobre riscos xa detectados e potencialmente perdurables.

As empresas de ambulancias e as organizacións sindicais asinantes farán condena pública de todas as agresións producidas, co obxectivo de visibilizar a situación e como mostra de apoio ao persoal traballador.

As empresas terán un prazo de noventa (90) días para incorporar o protocolo de actuación ante agresións.



ANEXO III

Datos da persoa traballadora						
Data	Nome e apelidos				Teléfono	Núm. rexistro
Hora	Data exposición	Hora exposición	Lugar exposición	Vehículo	Categoría da persoa traballadora	Núm. Seguridade Social

Vacina	Si	Non	Data da vacina
Antitetánica			
Antirubeólica			
Antihepatite			
Antigripal			
Antisarampelo			
Antivaricela			

Vacina	Si	Non	Data da vacina
Antihepatite A			
Antituberculose			

Natureza do incidente (inxección, ferida etc.):

Descrición do incidente (actividade que se realizaba no momento):

Elementos estraños que penetraron ou feriron o corpo. Identifíquese o elemento:

Tipo/s de EPI que levaba/n posto/s no momento de exposición:

Uso do EPI no momento do incidente

(*) Fallou o EPI

(*) Se a resposta é si, explíquese como:

Tipo de líquido fluído corporal a que se expuxo:

Partes do corpo expostas:

Tempo de exposición:

Datos do paciente (sempre que se poidan conseguir):

Nome da fonte de exposición (paciente):

Número da Seguridade Social:

Número de historia clínica (NHC):

Lugar onde quedou ingresado:

Identificación do axente contaminante:

Observacións

Sinatura

CVE-DOG: 2eqipb7-kbu9-rip1-qfq1-rn4dk9e9rd5



ANEXO IV
Escrito de comunicación de subrogación

En ..., o ... de ... de 20...

Comparecen:

Dunha parte, ..., con documento de identidade número ..., en nome e representación da empresa ..., con CIF número ..., inscrita na Seguridade Social co número

E doutra parte, ..., como persoa traballadora, maior de idade e con documento de identidade número...,

Expoñen:

Que, con motivo da adxudicación do servizo ..., expediente ..., como nova adxudicataria e segundo o establecido polo VI convenio colectivo galego de transporte sanitario de pacientes e persoas accidentadas en ambulancia, a empresa ... subrógase no contrato de traballo que a persoa traballadora mantiña coa anterior empresa ..., con CIF ..., con data de efectos desde o ... nos termos previstos no artigo 9 do convenio colectivo citado, conforme a documentación acreditada pola empresa saínte.

A empresa

A persoa traballadora

ANEXO V
**Protocolo de prevención e tratamento de situacións de acoso e violencia
contra as persoas LGTBI**

Este protocolo aplicarase en todas as empresas afectadas por este convenio colectivo, salvo que dispoñan dun propio.

1. Declaración de principios.

Entre os principios de conduta e actuación das empresas incluídas dentro do ámbito funcional deste convenio colectivo está o «respecto ás persoas» como condición indispensable para o desenvolvemento individual e profesional, tendo o seu reflexo máis inmediato

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-rn4dk9e9rd5



nos principios de «respecto á legalidade» e «respecto aos dereitos humanos» que regulan a actividade de todas as persoas no exercicio das súas funcións, que obriga a observar un trato axeitado, respectuoso e digno, garantindo a salvagarda dos dereitos fundamentais de carácter laboral, a intimidade persoal e a igualdade.

A anterior declaración reitérase na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, cuxo obxectivo é desenvolver e garantir os dereitos das persoas lesbianas, gais, bisexuais, trans e intersexuais erradicando as situacións de discriminación, para asegurar que en España se poida vivir a orientación sexual, a identidade sexual, a expresión de xénero, as características sexuais e a diversidade familiar con plena liberdade.

As organizacións asinantes deste convenio colectivo consideramos que as condutas contrarias aos principios anteriormente enunciados e, máis concretamente, aquelas que este texto identifique como condutas de acoso son inaceptables e, por tanto, debe adoptarse en todos os niveis un compromiso mutuo de colaboración, na tolerancia cero ante calquera tipo de acoso.

Este protocolo ten como obxectivo previr que se produza o acoso na contorna laboral e, se ocorre, asegurar que se dispón dos procedementos axeitados para tratar o problema e evitar que se repita. Con estas medidas preténdese garantir nas empresas contornas laborais libres de acoso, en que todas as persoas están obrigadas a respectar a súa integridade e dignidade no ámbito profesional e persoal.

Polo anteriormente exposto e en desenvolvemento do deber establecido no artigo 15.1 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, as partes asinantes acordan o seguinte protocolo.

2. Ámbito persoal.

Este protocolo será de aplicación a todo o persoal das empresas incluídas no ámbito funcional do artigo 1 deste convenio colectivo que non teñan un protocolo propio.

Así mesmo, resultará de aplicación ás solicitudes de emprego, persoal de posta a disposición, provedoras, clientes e visitas.

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-rn4dk9e9rd5



3. Definicións.

Para os efectos de aplicación deste protocolo e ao abeiro do disposto no artigo 3 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, enténdese por:

a) **Discriminación directa:** situación en que se atopa unha persoa ou grupo en que se integra que sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable que outras en situación análoga ou comparable por razón de orientación sexual e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais.

Considerarase discriminación directa a denegación de axustes razoables ás persoas con discapacidade. Para ese efecto, enténdese por axustes razoables as modificacións e adaptacións necesarias e axeitadas do ambiente físico, social e actitudinal que non imponían unha carga desproporcionada ou indebida, cando se requiran nun caso particular de maneira eficaz e práctica, para facilitar a accesibilidade e a participación e garantir ás persoas con discapacidade o desfrute ou exercicio, en igualdade de condicións coas demais, de todos os dereitos.

b) **Discriminación indirecta:** prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasiona ou pode ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras por razón de orientación sexual, e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais.

c) **Discriminación múltiple e interseccional:** prodúcese discriminación múltiple cando unha persoa é discriminada, de maneira simultánea ou consecutiva, por dúas ou máis causas das previstas nesta lei, e/ou por outra causa ou causas de discriminación previstas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación.

Prodúcese discriminación interseccional cando concorren ou interactúan diversas causas comprendidas na epígrafe anterior, xerando unha forma específica de discriminación.

d) **Acoso discriminatorio:** calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas nesta lei, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

e) **Discriminación por asociación e discriminación por erro:** existe discriminación por asociación cando unha persoa ou grupo en que se integra, debido á súa relación con ou-



tra sobre a que concorran algunha das causas de discriminación por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, é obxecto dun trato discriminatorio.

A discriminación por erro é aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: diferenzas de trato orientadas a previr, eliminar e, de ser o caso, compensar calquera forma de discriminación ou desvantaxe na súa dimensión colectiva ou social. Tales medidas serán aplicables en canto subsistan as situacións de discriminación ou as desvantaxes que as xustifican e deberán ser razoables e proporcionadas en relación cos medios para o seu desenvolvemento e os obxectivos que persigan.

g) Intersexualidade: a condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos.

h) Orientación sexual: atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa.

A orientación sexual pode ser heterosexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas de distinto sexo; homosexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas do mesmo sexo, ou bisexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva cara a persoas de diferentes sexos, non necesariamente ao mesmo tempo, da mesma maneira, no mesmo grao nin coa mesma intensidade.

As persoas homosexuais poden ser gais, se son homes, ou lesbianas, se son mulleres.

i) Identidade sexual: vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa a sente e autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado ao nacer.

j) Expresión de xénero: manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.

k) Persoa trans: persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.

l) Familia LGTBI: aquela en que un ou máis dos seus integrantes son persoas LGTBI, englobándose dentro delas as familias homoparentais, é dicir, as compostas por persoas



lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que se atopan de forma estable baixo garda, tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo.

m) LGTBIfobia: toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas LGTBI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

n) Homofobia: toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas homosexuais polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas bisexuais polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

o) Transfobia: toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas trans polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

p) Indución, orde ou instrución de discriminar: é discriminatoria toda indución, orde ou instrución de discriminar por calquera das causas establecidas nesta lei. A indución debe ser concreta, directa e eficaz para facer xurdir noutra persoa unha actuación discriminatoria.

4. Medidas preventivas.

Establécense como medidas preventivas de acoso as seguintes:

1) Sensibilizar o cadro de persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, caso de producirse.

2) Respetar o principio de non tolerar estas condutas, empregando, de seren necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación.

3) Establecer o principio de corresponsabilidade de todas as persoas traballadoras na vixilancia dos comportamentos laborais.

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



4) Definir programas formativos e/ou de comunicación, que favorezan a comunicación e proximidade en calquera dos niveis da organización.

5. Procedemento de actuación.

As empresas afectadas por este protocolo garanten a activación do procedemento descrito a continuación cando se produza unha denuncia de acoso por razón de sexo e violencia contra as persoas LGTBI ou acto discriminatorio, e para iso contarán coa participación dos representantes das persoas traballadoras.

a) Principios do procedemento de actuación. O procedemento de actuación rexeráse polos seguintes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidade e protección da intimidade e a dignidade das persoas implicadas, garantindo en todo caso a preservación da identidade e circunstancias persoais de quen denuncie, así como a protección física e psicolóxica da presunta vítima.

- Prioridade e tramitación urxente.

- Investigación exhaustiva dos feitos e, se é preciso, dirixida por profesionais especializados, que garantan unha audiencia imparcial e un trato xusto a todas as persoas afectadas.

- Garantía de actuación adoptando as medidas necesarias, incluídas, de ser o caso, as de carácter disciplinario, contra a persoa ou persoas cuxas condutas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo resulten probadas, así como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidade fronte a represalias, garantindo que non se producirá trato adverso ou efecto negativo nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa banda de denuncia ou manifestación en calquera sentido dirixida a impedir a situación de acoso e a iniciar este procedemento (sen prexuízo das medidas disciplinarias que puidesen arbitrase en situacións de denuncia manifestamente falsas, ou como consecuencia da súa participación na investigación en calquera forma).

- Garantía de que a persoa acosada poida seguir no seu posto de traballo nas mesmas condicións se esa é a súa vontade.

CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5



b) **Ámbito de aplicación.** Este procedemento é interno, por tanto, non exclúe nin condiciona as accións legais que poidan exercer as persoas prexudicadas.

c) **Iniciación do procedemento.** O procedemento iníciase pola posta en coñecemento aos responsables de recursos humanos do centro de traballo, da situación de acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, que poderá realizarse de calquera das seguintes formas:

1) Directamente pola persoa afectada.

2) A través dos representantes das persoas traballadoras ou calquera outra persoa autorizada pola vítima e, nese caso, deberá constar o consentimento expreso e informado da vítima.

3) Por calquera persoa que teña coñecemento da situación.

d) **Instrución.** A instrución e resolución do expediente correrá sempre a cargo das persoas responsables de recursos humanos da empresa que serán as encargadas de instruír o procedemento e vixiar que durante este se respecten os principios informadores que se recollen no procedemento de actuación.

Quen instrúa o caso, salvo que a persoa afectada polo acoso manifeste o contrario, para o que se lle preguntará expresamente, poñerá en coñecemento dos representantes das persoas traballadoras a situación e manteraa en todo momento ao día das súas actuacións. Mentres non conste o consentimento expreso da presunta vítima, non se poderá, por tanto, poñer a situación en coñecemento dos representantes das persoas traballadoras.

As persoas participantes na instrución (dirección, sindicatos ou calquera) quedan suxeitas á obriga de sigilo profesional sobre as informacións a que teñan acceso durante a tramitación do expediente. O incumprimento desta obriga poderá ser obxecto de sanción.

Excepcionalmente e atendendo a especiais circunstancias que puidesen concorrer nalgún caso, poderase delegar a instrución do expediente noutra persoa que designe a dirección de recursos humanos.

e) **Procedemento previo.** Coa posta en coñecemento da situación de acoso, iníciase de forma automática un procedemento previo, cuxo obxectivo é resolver o problema de forma inmediata, xa que, en ocasións, o simple feito de manifestar á persoa que presuntamente acosa a outra as consecuencias ofensivas ou intimidatorias que xera o seu comportamento é suficiente para que se solucione o problema.



Nesta fase do procedemento, a persoa que instrúa o expediente entrevistárase coas partes coa finalidade de esclarecer os feitos e alcanzar unha solución aceptada por ambas.

O procedemento previo é moi recomendable, pero en calquera caso facultativo para a presunta vítima. Unha vez iniciado, e no caso de que este non finalice nun prazo de dez días desde o seu inicio resolvendo o problema de acoso, dará lugar necesariamente á apertura do procedemento formal.

f) Procedemento formal. O procedemento formal iniciárase coa apertura, pola parte instrutora, dun expediente informativo.

Para a súa elaboración, na instrución poderanse practicar cantas dilixencias considérense necesarias para o esclarecemento dos feitos denunciados, manténdose a formalidade de dar trámite de audiencia ás partes implicadas.

No máis breve prazo posible, sen superar nunca un máximo de 30 días, deberase redactar un informe que conteña a descrición dos feitos denunciados, a metodoloxía empregada, as circunstancias concorrentes, a intensidade destes, a reiteración na conduta e o grao de afectación sobre as obrigas laborais e a contorna laboral da presunta vítima e as medidas cautelares e/ou preventivas, se procede.

En todo caso, deberá recoller a convicción ou non da parte instrutora de terse cometido os feitos denunciados, explicitando os feitos que quedaron obxectivamente acreditados con base na dilixencias practicadas.

g) Medidas cautelares. Durante a tramitación do expediente, por proposta da parte instrutora, a dirección da empresa poderá tomar as medidas cautelares necesarias conducen tes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que as devanditas medidas poidan supoñer prexuízo nas condicións laborais das persoas implicadas.

Estas medidas poderán consistir na separación da vítima da presunta persoa acosadora, reordenación do tempo de traballo, cambio de posto, mobilidade ou aquelas outras que se consideren oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

h) Asistencia ás partes. Durante a tramitación do expediente as partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa de confianza, sexa ou non representante das persoas traballadoras, quen deberá gardar siliro sobre a información a que teña acceso.



Esta persoa de confianza poderá estar presente na toma de declaracións e nas comunicacións que a parte instrutora dirixa ás persoas implicadas.

i) Peche do expediente. A dirección da empresa, tomando en consideración a gravidade e transcendencia dos feitos acreditados, adoptará, nun prazo máximo de 15 días, as medidas correctoras necesarias, podendo ser estas a ratificación como definitivas das medidas cautelares adoptadas na tramitación do expediente.

En todo caso, os representantes das persoas traballadoras terán coñecemento do resultado final de todos os expedientes que poidan tramitarse, así como das medidas adoptadas, excepción feita da identidade e circunstancias persoais da presunta vítima do acoso (se esta solicitou que os feitos non fosen postos en coñecemento dela).

En todo caso, se se constata calquera situación de acoso ou acto discriminatorio imponse as medidas sancionadoras disciplinarias previstas na lei. Do mesmo xeito, se resulta acreditado, considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

No caso de que se determine a non existencia de acoso en calquera das súas modalidades e, igualmente, se determine a mala fe da denuncia, aplicaranse as medidas disciplinarias correspondentes.

Medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas

1. Preámbulo.

Entre os principios de conduta e actuación das empresas incluídas dentro do ámbito funcional deste convenio colectivo está o respecto ás persoas como condición indispensable para o desenvolvemento individual e profesional. Os principios máis inmediatos son o respecto á legalidade e o respecto aos dereitos humanos, que obrigan a observar un trato axeitado, respectuoso e digno, garantindo a salvagarda dos dereitos fundamentais de carácter laboral, a dignidade e a intimidade das persoas e a igualdade.

As partes negociadoras consideran que o respecto á diversidade e o recoñecemento da igualdade e non discriminación por razón de calquera condición da persoa e, en particular, por razón de sexo, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, constitúense en eixo central de actuación, de carácter transversal e vertebrador da estratexia en materia de diversidade e inclusión, para garantir o dereito á igualdade real e efectiva das persoas LGTBI.



2. Marco legal.

Este protocolo susténtase nos dereitos fundamentais recoñecidos:

- Pola Constitución española (artigos 10, 14 e 35).
- Polo Estatuto dos traballadores (artigos 4 e 17).
- Pola Lei de prevención de riscos laborais (riscos psicosociais).
- Pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes no ámbito laboral.
- Pola Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, así como o Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, que a desenvolve.

3. Partes intervenientes.

As citadas medidas, que se describen a continuación, foron acordadas a través da negociación colectiva, tal e como prevé o artigo 15 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, e os artigos 4, 5 e 6 do Real decreto 1026/2024, que desenvolve a citada lei.

4. Obxecto das medidas.

Estas medidas encádranse e incardínanse dentro do marco de respecto aos dereitos humanos, a diversidade, a igualdade e a non discriminación e, con elas, instáurase e implántase no sector un conxunto planificado, ordenado e transversal de medidas e recursos, co obxectivo de alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI a través da sensibilización e formación do persoal, así como a difusión de boas prácticas que favorezan e impulsen a igualdade real e efectiva e que contribúan á prevención fronte ao acoso e calquera tipo de violencia.

Medidas para alcanzar a igualdade real e efectiva de persoas LGTBI

- Acceso ao emprego.
 - Garántese en todos os procesos de selección de persoal e contratación a igualdade real e efectiva entre as persoas candidatas con independencia da súa orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais das persoas LGTBI.



– Os procesos de selección veranse presididos por criterios claros e concretos que garantan un axeitado proceso de elección e contratación, priorizando a formación e a idoneidade para a persoa no posto de traballo.

– Garantírase a preservación do dereito á intimidade das persoas, evitando as preguntas invasivas coa vida persoal e familiar, orientación sexual e/ou expresión de xénero e características sexuais, así como a solicitude de calquera dato que poida vulnerar este principio.

- Clasificación e promoción profesional.

– Garántese a igualdade de oportunidades das persoas LGTBI no desenvolvemento e promoción profesional.

– As persoas traballadoras dunha empresa terán igualdade de trato e oportunidades para poder presentarse á cobertura dos postos de traballo vacantes que poidan existir con independencia da súa orientación sexual, expresión de xénero e/ou identidade sexual.

– Nas empresas en que se leven a cabo avaliacións de desempeño, estas atenderán a criterios obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta.

- Sensibilización e linguaxe inclusiva.

Garántese a utilización de linguaxe inclusiva desprovista de nesgos e estereotipos en todas as comunicacións da empresa, tanto de carácter interno (circulares, correos etc.) como nas súas comunicacións externas.

As empresas difundirán entre as súas persoas traballadoras os contidos deste acordo de medidas, as definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, así como os medios existentes para previr e perseguir o acoso pola condición LGTBI.

- Formación en materia LGTBI.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación. Os aspectos mínimos que deberán conter son:

– Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas no ou nos convenios colectivos de aplicación na empresa ou os acordos de empresa, de ser o caso, así como o seu alcance e contido.



– Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

– Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, no caso de que se dispoña del.

– Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

A formación irá dirixida a todo o persoal e priorizarase a dirixida aos membros da comisión instrutora do Protocolo de prevención do acoso, quen sexan responsables de procesos de selección, contratación, promoción etc. A participación na formación ofrecida pola empresa será obrigatoria para estes colectivos.

- Confidencialidade.

A empresa tratará coa máxima confidencialidade os datos relativos á orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais das persoas LGTBI, usándoos exclusivamente para aquelas cuestións en que sexa imprescindible facelo.

Especial atención prestarase a esta materia na xestión dos protocolos de actuación fronte ao acoso e no período en que a persoa solicite legalmente o cambio de nome e xénero (sempre que comunicase á empresa tal circunstancia).

- Contorna laboral diversa, segura e inclusiva.

– Garántese o fomento de ambientes de traballo seguros e inclusivos, co fin de previr situacións de acoso e violencia no traballo.

– Non se tolerarán comportamentos que atenten contra a liberdade sexual, orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais das persoas LGTBI, e en caso de producirse os devanditos comportamentos aplicarase o réxime disciplinario previsto neste convenio colectivo.

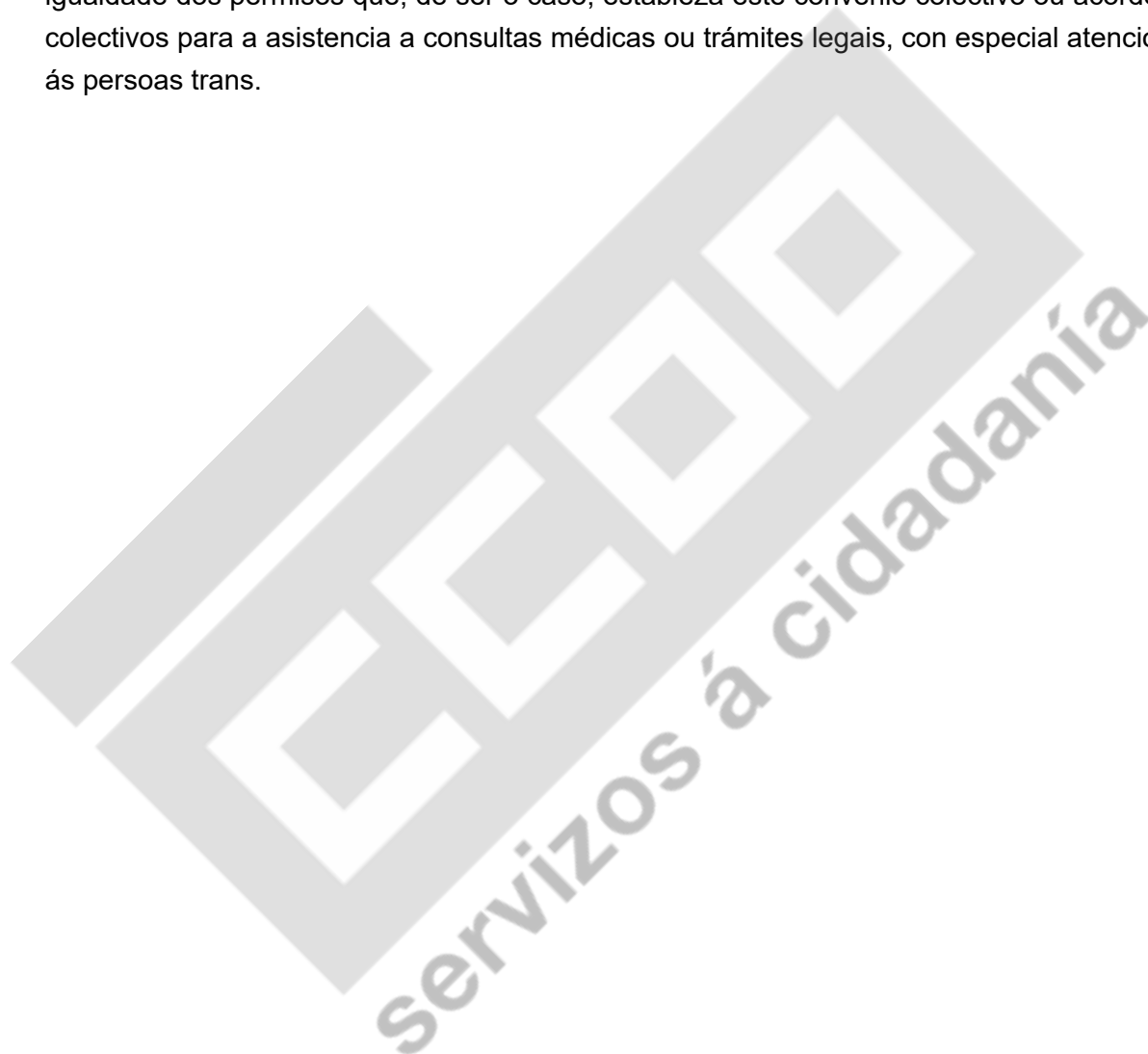
– Na avaliación de riscos (incluídos os psicosociais) incluírase a discriminación por LGTBIfobia como un risco para a saúde.



- Permisos e beneficios sociais.

Garantirase o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

Neste sentido, garantirase a todas as persoas traballadoras o desfrute en condicións de igualdade dos permisos que, de ser o caso, estableza este convenio colectivo ou acordos colectivos para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.



CVE-DOG: 2e0qipb7-kbu9-rip1-qfq1-ryn4dk9e9rd5

