



CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO

RÚA GARCÍA PRIETO 24-28
15706 COMPOSTELA
981590910
GALIZA@CNT.GAL
WWW.CNT.GAL

PLATAFORMA PARA O V CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA AS EMPRESAS E TRABALLADORES/AS DE TRANSPORTE DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALIZA

Subrogación

Debe estenderse a obriga de subrogación á totalidade do persoal con independencia da súa antigüidade

Inaplicación do convenio

As empresas non poderán en ningún caso acollerse á inaplicación do presente convenio, nin mediante o procedemento ao que se refire o art. 82.3 E.T. nin por vía do art. 41 E.T., debendo tentar no seu caso a posibilidade de renegociar o mesmo antes do seu vencemento, para lograr outro, ou a posibilidade de revisión do mesmo que prevé o art. 86.1 E.T.

Salario

Aumento anual do IPC+1 para todos os anos de vixencia do convenio. Para o ano 2022, debido á excepcionalidade da variación do IPC (6,5%), que non puido ser prevista no momento de sinatura do anterior convenio, que establecía unha suba do 3%, aboarase nun único pago unha suba dun 3,5% en concepto de atrasos

Integración dos actuais complementos de convenio e transporte no salario base.

Equiparación das categorías de padioleiro e condutor e creación dunha única categoría de persoal técnico sanitario que englobe as dúas. En todo caso, promoción automática de padioleiro a condutor ao acadar tres anos de experiencia.

As horas nocturnas aumentaranse nun 50% sobre o valor ordinario. Unha xornada traballada en domingo suporá un plus de 40€ e unha xornada traballada en festivo suporá un plus de 80€.

O complemento de antigüidade continuarase devindicando máis alá dos 23 anos a razón dun incremento do 1% anual.

Inclusión dos seguintes complementos – Haberá un complemento de traballo a quendas para o persoal que faga rotacións entre traballo diurno e nocturno consistente no 8% do salario base da

súa categoría. Haberá un **complemento de perigosidade** para o persoal que realice o seu traballo en ambulancias consistente no 8% do salario base da súa categoría. Haberá un **complemento de penosidade** para o persoal que realice o seu traballo en ambulancias e hospitais consistente no 8% do salario base da súa categoría. Haberá un **complemento de toxicidade** para o persoal que realice parte das súas funcións con produtos químicos consistente no 8% do salario base da súa categoría. Estes complementos cobraranse íntegros durante os períodos de vacacións e nas pagas extraordinarias, e farán parte da base reguladora para continxencias comúns e profesionais.

Cobro dos salarios – O salario poderase percibir até o día 3, consonte ao establecido no convenio estatal, pero neste caso a empresa cerrará a nómina ao último día natural do mes vencido. En todo caso, non poderán pasar máis de cinco días naturais entre o cerre das nóminas e a percepción do salario.

Xornada

Redución paulatina da xornada até a equiparación co persoal público equivalente (1680 horas), da seguinte maneira: 2023 – 1744 horas; 2024 – 1712 horas; 2025 – Implantación plena das 1680 horas en todas as empresas, con independencia da permanencia ou renovación das licitacións vixentes actualmente.

Eliminación das horas de presenza.

Control horario – O rexistro horario realizarase mediante un método que permita a súa consignación de maneira fiable e fidedigna. O rexistro horario da empresa deberá ser entregado de maneira cuatrisesmanal aos representantes dos traballadores/as, que terán obriga de proporcionar a todo o persoal cadansúa folla de rexistro horario selada pola empresa nun prazo máximo de 48 horas.

Rotación - Os cadros horarios garantirán a rotación equivalente entre quendas e servizos de todo o persoal adscrito ao mesmo prego. Enténdese que debe respectarse a equivalencia en traballo de noites, traballo en festivos e en carga de traballo (rotación igualitaria dos servizos máis gravosos).

Horas extraordinarias

Non poderá pactarse en contrato a obrigatoriedade das horas extraordinarias en ningún suposto, de maneira que a ese respecto non será aplicable o art. 35.4 do ET

O cómputo a efectos de horas extras realizarase de maneira cuatrisesmanal, tomando unha referencia de 154 horas para o ano 2023, 152 para o 2024 e 150 para o ano 2025.

As horas extraordinarias compensaranse preferentemente en descanso, ou aboaranse economicamente a elección do traballador, co seguinte incremento:

Hora extra normal – 75% respecto da hora normal

Hora extra en periodo nocturno ou en domingo ou festivo- 125% respecto da hora normal

Hora extra en periodo nocturno e en domingo ou festivo – 150% respecto da hora normal

Vacacións

O persoal gozará de 22 días laborables de vacacións, fraccionable en dous períodos de once días cada un. Se o persoal goza algún destes períodos fora dos meses de xullo e agosto que goce a quincena de vacacións, se así se dispuxese, fóra do período estival, incrementarase nun día laborable de vacacións. Se goza do mes completo fora dos meses de xullo e agosto, incrementase en dous días laborables.

Incluirase no redactado do convenio a sentenza sobre o salario nos períodos de vacacións conseguida pola CNT: “o promedio das retribucións variables que se perciben durante o ano anterior ás vacacións ha de calcularse sobre os días efectivamente traballados”.

Permisos

En previsión da adaptación paulatina da xornada co persoal público equivalente, ampliarase o permiso retribuído por asuntos particulares, da seguinte maneira: 4 días en 2023, 5 días en 2024 e 6 días en 2025. Gozase dun día de asuntos particulares por cada festivo que coincida en sábado, incluíndo os días 24 e 31 de decembro

En caso de intervención cirúrxica sen hospitalización de familiar de primeiro grado, non se requirirá a necesidade de reposo domiciliario para a concesión dos tres días de permiso.

O permiso para acompañamento médico de familiares será retribuído

O permiso por cambio de enderezo habitual será de tres días no caso de supoñer cambio de concello.

O permiso por nacemento de fillo/a poderá gozarse durante o primeiro ano a contar desde a data de nacemento.

Excedencias

Nas excedencias por interese particular manterase o dereito á reserva do posto durante a totalidade da duración da excedencia

Incapacidade Temporal

Cobrarase o 100% da base reguladora desde o primeiro día para as continxencias comúns e profesionais

Contratación

Prohibición dos contratos en prácticas e formativos. Todos os contratos serán indefinidos ordinarios agás para as causas previstas de interinidade. Todos os contratos serán a tempo

completo agás casos excepcionais que xustifiquen a parcialidade, por exemplo contratos de substitución de xubilacións a tempo parcial, reducións de xornada por garda legal, ou situacións equivalentes.

Despedimentos

Improcedentes: No suposto de darse despedimentos improcedentes, sexan estes recoñecidos pola empresa ou cualificados como tales por pronunciamento xudicial, o dereito de opción contemplado no art. 56 do E.T. recaerá sempre sobre o traballador/a afectado/a, con independencia de que sexa ou non delegado/a sindical ou unitario/a. Se a persoa despedida escollese a indemnización (ou se a readmisión non fose posible), esta será de 45 días de salario por ano traballado, cun tope de 42 mensualidades. O prazo para o exercicio do dereito de opción será de cinco días desde a notificación da sentenza, e en caso de non producirse readmisión o despedimento entenderase producido na data en que o dereito a optar se exercite, dando con iso dereito ao cobro de salarios de tramitación á persoa despedida.

Obxectivos: Este terá unha indemnización mínima de 33 días por ano traballado, cun tope de 24 mensualidades.

Disciplinarios: En calquera outro caso, a tramitación dun despedimento disciplinario ou de calquera outro tipo de sanción por falta grave ou moi grave requirirá en primeiro termo a apertura de expediente contradictorio á persoa afectada (no que á parte desta deberán ser ouvidas as representacións dos traballadores/as), estendendo ao conxunto do persoal as garantías que nesta materia dá a lexislación aos representantes dos traballadores/as. No tocante a vítimas de violencia de xénero e en atención ao especial da súa situación as faltas de asistencia poderán xustificarse cun prazo de quince días, polo que sempre que se dea esa condición estas non poderán ser consideradas falta leve, grave nin moi grave nin carrexar consecuencias disciplinarias para a muller afectada.

Prevención de riscos laborais

As empresas manterán permanentemente actualizadas as avaliacións de riscos e as planificacións preventivas, especialmente en materia de ergonomía e riscos psicosociais, así como os protocolos de traballo seguro. Serán obrigatorias as revisións anuais das mesmas.

Os delegados/as de prevención terán obriga de facilitar a todo o persoal esta información, en concreto a que se relaciona a continuación con carácter mínimo: avaliación de riscos e planificación preventiva do seu entorno de traballo, avaliación de riscos e planificación preventiva do seu posto de traballo, avaliación de riscos e planificación preventiva dos seus instrumentos de traballo, avaliación de riscos e planificación preventiva da empresa en materia de riscos psicosociais, plan de emerxencia, coordinación de actividades empresariais. Non se considerará cumprida a obriga de información da empresa sen o rexistro de traslado desta información a todo o persoal da empresa.

Os delegados/as de prevención, en ningún caso, poderán acollerse ao disposto no artigo 65,2 ET, e non existirá ningunha información reservada nin restrinxida ao persoal en materia de

prevención de riscos. Os delegados/as de prevención non poderán acollerse en ningún caso a este deber de sigilo á hora de restrinxir información ao persoal.

Será obrigatoria a elaboración dun plan anual de formación en materia de riscos laborais en todas as empresas.

Todo o persoal terá dereito a unha avaliación das súas condicións psicofísicas ao incorporarse dunha incapacidade temporal do obxecto de determinar as adaptacións necesarias do seu posto de traballo, que será en todo caso obrigatoria para a empresa.

Prohibición expresa do despedimento por incapacidade sobrevida.

A uniformidade considerárase un EPI. A uniformidade será toda ela roupa de alta visibilidade de clase 3. A empresa proporcionará roupa de verán e roupa de inverno diferenciada e consonte ás necesidades de cada época, proporcionando anualmente tres xogos completos de roupa de inverno e tres de verán a todo o persoal. A uniformidade de verán incluírá protección específica para o sol.

O recoñecemento médico anual incluírá unha valoración de saúde mental.

Ampliación das enfermidades recoñecidas como enfermidade profesional consonte ao establecido na Guía de enfermidades relacionadas co traballo do persoal sanitario editada polo Ministerio de Traballo.

Pausa para a comida

En todas as xornadas superiores ás 8 horas establecerase a obrigatoriedade dunha pausa retribuída dunha hora para comer ou cear

Seguro colectivo

As contías dos seguros por invalidez e morte aumentaranse todas elas até os 50.000€.

Melloras sociais

Establecerase unha mesa de análise sobre a posibilidade de aplicación de coeficientes redutores a efectos de xubilación anticipada.

Participación e control

Para garantir a correcta participación do persoal no cumprimento do establecido no convenio colectivo, en todas as empresas celebraranse asembleas de todo o persoal cunha periodicidade de dous meses. A convocatoria destas asembleas será obrigatoria por parte da RLT ou poderá ser instada polos traballadores e traballadoras sen a necesidade de presentar un número mínimo de sinaturas.