

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Sección Primera. **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación al personal y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre y aéreo de personas enfermas y/o accidentadas, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior. Para lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha.

Sección Segunda. **Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión**

Artículo 3. **Vigencia.**

La vigencia del convenio se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 1 de febrero de 2023.

Artículo 4. **Denuncia del Convenio.**

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Sección Tercera. **Compensación, absorción, Revisión y Modificación del Convenio, y Garantía Personal**

Artículo 5. **Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio, compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este convenio autonómico.

Artículo 6. Revisión y Modificación del Convenio Colectivo.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico resultado, de un proceso conjunto de negociación, por ello, en el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara o anulara alguno de sus artículos o parte de su contenido, cualquiera de las partes que hayan intervenido legítimamente en su negociación, quedará facultada para exigir a las demás partes la renegociación del mismo en términos análogos o similares a los que fija el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, que deberán aceptar el requerimiento y reunirse en el plazo de 10 días hábiles desde su recepción, al objeto de negociar de buena fe, para obtener un nuevo texto de convenio que sustituya al anterior, en el momento en que se alcance dicho acuerdo y no antes.

Igualmente, por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora, para proceder a la revisión de aquellos artículos que, fruto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se determine, siempre que el contenido de los artículos pueda presentar dificultades en su interpretación.

Artículo 7. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato, considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

Las condiciones específicas relacionadas con la cualificación y disposición del transporte sanitario, así como la referente a la clasificación profesional se estará a lo establecido en el Convenio Estatal, tal y como dispone el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección Cuarta. Subrogación

Artículo 8. Subrogación del Personal.

Se estará a lo establecido en el Convenio Nacional de aplicación. En caso de no existir regulación de ámbito superior o no ser de aplicación, se aplicarán los siguientes términos:

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados, incluidos en el ámbito funcional y salvo que opte por aplicar el apartado e, del siguiente artículo, la nueva empresa adjudicataria o la que lo haga de forma provisional, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de todo el personal que venía prestando ese servicio en los términos del artículo 9 de este convenio y de conformidad con la legislación vigente.

En el término «empresa», se encuentran incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración, así como el resto de empresas cualquiera que sea su forma jurídica, societaria y composición accionarial o cualquier tipo de institución u organismo dependiente de una Administración Pública que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

Artículo 9. **Ámbito Personal de la Subrogación.**

La subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto al siguiente personal:

a)

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos cuatro meses anteriores a la publicación del anuncio en el Perfil del Contratante, sea cual sea la modalidad del contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, trabajaran en otra actividad.

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

2. Personal con derecho a la reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la publicación del anuncio en el Perfil del Contratante, , tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en ella y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal o baja maternal.

3. Personal de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se incorporó a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la publicación del anuncio en el Perfil del Contratante.

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

5. Personal con contrato de relevo que sustituya a otros que se encuentren en situación de jubilación parcial, siempre que el relevado en situación de jubilación parcial sea igualmente objeto de subrogación.

Cuando la persona jubilada parcial esté adscrita al servicio objeto de subrogación, pero su relevista no, corresponderá a la empresa saliente garantizar su puesto de trabajo en la misma.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellas personas que sean, u ostenten cargos, directivos de su empresa, así como aquellas personas unidas por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente mencionados deberán ser acreditados fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su personal y a los representantes de estos mediante los documentos que se detallan en el punto i, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria lo requiera fehacientemente a la

Castilla-La Mancha

empresa cesionaria, siempre que se trate de documentos que ya se emitieron o que se hubieran debido emitir.

A efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se consideraran medios fehacientes de comunicación los siguientes: envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, correo electrónico con acuse de recibo o método equivalente que deje constancia del contenido.

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

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador o trabajadora. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la empresa cesante y el personal, podrá permanecer este en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la empresa cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador o trabajadora que no hubiera prestado su trabajo en la actividad objeto del contrato, si el cesionario no lo aceptara.

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

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

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

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

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

- Certificación en la que deberá constar el personal afectado por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que sea facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos e hijas, naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.
- Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios del personal afectado.

Castilla-La Mancha

- Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente los sustituyan.
- Relación de personal, especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que sea facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador o la trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de su mandato.
- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada profesional afectado, en los que se haga constar que este recibió de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales y de qué no queda pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fidedigna, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fidedignamente a la empresa cesante, o desde el momento que se emitan o se hubieran debido emitir.

No harán falta las compulsas si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido, de 15 días hábiles para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituidos por la entrega de listas de los mismos periodos que haya que acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

La empresa adjudicataria deberá indemnizar a la empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean acreditados debidamente cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la Administración para la prestación del servicio.

Sección Quinta. Comisión Paritaria

Artículo 10. Composición de la Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, adaptación, aplicación del convenio y para la solución de discrepancias en los supuestos de inaplicación en las empresas del sector.

Estará compuesta por diez vocales, cinco vocales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo atendiendo a su representatividad en el momento del inicio de

Castilla-La Mancha

la negociación, y cinco nombrados por las empresas, en proporción a su representación y de entre ellos se nombrará un secretario o secretaria que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de personas que asesoren a las respectivas representaciones, con voz, pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a esta Comisión antes de entablar cualquier reclamación judicial.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para tener validez mayoría absoluta de la parte social y de la parte empresarial.

En caso de consulta a la Comisión Paritaria, superado el plazo de 7 días hábiles sin respuesta desde la primera reunión tras la consulta, se considerará resuelto el asunto sin acuerdo.

La convocatoria se efectuará por acuerdo de ambas partes o por la mayoría absoluta de los miembros de una de estas.

La convocatoria se remitirá, con una antelación mínima de 15 días hábiles para reuniones ordinarias y de 72 horas, en caso de reunión extraordinaria, por correo electrónico con confirmación de lectura.

En la convocatoria figurarán primera y segunda convocatoria con una diferencia de 30 minutos entre estas. En caso de no acudir la totalidad de los vocales a la primera convocatoria, la reunión podrá celebrarse en segunda convocatoria con las y los vocales presentes de ambas partes que ostentarán la representatividad del 100% de la parte a la que pertenezcan.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

En caso de no alcanzar acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas podrán someterse éstas a los servicios de mediación y arbitraje.

CAPÍTULO II. CLAUSULAS DE EMPLEO

Sección Primera. Estabilidad del empleo

Artículo 11. Compromiso de conversión de contratos en contratos indefinidos y mantenimiento de las plantillas

Con la finalidad de favorecer la leal competencia entre las empresas del sector y contribuir a la prestación de un servicio público de calidad, garantizando las inversiones en materia de formación de su personal y empresas y potenciando la experiencia, las empresas del sector garantizarán el mantenimiento de los ratios actuales de personal indefinido y de forma progresiva, las empresas deberán alcanzar un 82% de empleo indefinido antes de la finalización de la vigencia del convenio.

Junto con lo anterior, cuando el profesional que tenga un contrato indefinido o fijo, por invalidez, fallecimiento, baja voluntaria o jubilación, deje de prestar servicios en la empresa, se sustituirá por una persona a la que se le realizará un contrato de las mismas características.

Sección Segunda. Fomento del empleo de personas con discapacidad

Artículo 12. Cumplimiento de la normativa en materia de empleo del personal con discapacidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio con 50 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en materia de reserva de al menos un 2% de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de profesionales.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En cualquier caso, obtenida de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, deberá adoptar cualquiera de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 de la norma citada en este párrafo.

Sección Tercera. Promoción Profesional y Movilidad

Artículo 13. Proceso de Promoción Interna/Movilidad

Con el fin de favorecer el desarrollo profesional dentro de las empresas, así como la movilidad entre los distintos dispositivos en base al interés profesional y/o buscando una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas, deberán establecer un sistema de movilidad y de promoción interna en su ámbito de actuación, por acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Estos acuerdos serán de aplicación cuando existan plazas vacantes.

En caso de que no se alcance acuerdo en el ámbito provincial, la propuesta de acuerdo se elevará a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III. ESTRUCTURA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Artículo 14. Principio de Igualdad Salarial y no discriminación

La prestación de un trabajo de igual valor o categoría profesional ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición u orientación sexual, estado civil, edad, raza, diversidad física o cognitiva (discapacidad), nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan impedir o afectar negativamente al cumplimiento de condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 15. Incremento general de las retribuciones durante la vigencia de este convenio colectivo.

Las partes firmantes, acuerdan efectuar una subida salarial en tramos sucesivos durante la vigencia del convenio que se detalla a continuación.

- A partir del 1 de enero de 2020 se producirá un incremento del **7,5%** en todos los conceptos retributivos.
- A partir del 1 de enero de 2021 se producirá un incremento del **2,1%** en todos los conceptos retributivos.
- A partir del 1 de octubre de 2021, se producirá un incremento retributivo del **valor del IPC** (del conjunto nacional) de los 12 meses inmediatamente anteriores.
- A partir del 1 de octubre de 2022, se producirá un incremento retributivo del **13%**.
- Junto con lo anterior, a partir del 1 de enero de 2020, se eliminará la reducción económica de 75€ mensuales que se venía aplicando, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del anterior convenio.

Sección Primera. Estructura salarial.

Artículo 16. Salario base.

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo de este texto.

Con independencia de las tablas salariales acordadas y de la fecha de firma del convenio, se establece que se procederá a la regulación de las nóminas con fecha 01 de enero de 2020, fecha que se toma como referencia para iniciar la aplicación del incremento salarial pactado en este texto.

Artículo 17. Antigüedad.

Los premios de antigüedad para profesionales con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, percibirán por este concepto:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100 del salario base.
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año. A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100 salario base.
- Respecto a los premios de antigüedad para profesionales con alta anterior al 1 de enero de 1984 se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

Artículo 18. Horas de presencia.

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no, son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y demás normas concordantes.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula.

Salario base, más antigüedad, por 14, más pluses, por 12, dividido por 1800.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán 2 gratificaciones extraordinarias, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y el personal del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, y la antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán preferentemente de forma prorrateada en la nómina mensual para todo el personal.

Aquellas empresas que actualmente no abonen las pagas extraordinarias prorrateadas podrán mantener el sistema. Igualmente se facilitará la posibilidad a los profesionales que lo soliciten de eliminar el sistema de prorrateo y percibir las dos pagas en los meses de julio y diciembre abonándose con la nómina correspondiente al mes anterior.

El personal que no tenga un año de antigüedad completado las percibirá a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Artículo 20. Dietas.

Cuando el personal, por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las cuantías que figuran en la tabla anexa.

En cualquier caso, se devengarán dietas cuando el personal, teniendo jornada de ocho horas diarias, no pueda comer en su domicilio entre las 13:00 y las 15:30 horas.

También se devengará dieta cuando el personal, por necesidades del servicio, no pueda cenar en su domicilio entre las 21:00 y las 23:30 horas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente y también podrán sustituir el abono de la dieta de alimentación concertando el pago del gasto directamente con restaurantes o empresas de catering que garantice el suministro cada 48/72 horas, que garantice la prestación del servicio en los horarios entre las 13.00 h y 15.30 h.

En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

En ningún caso se abonarán bebidas alcohólicas.

Artículo 21. Plus transporte.

Se devengará obligatoriamente por doce meses este plus con arreglo a los valores de la tabla salarial. Este importe incluye la parte proporcional de las vacaciones.

Artículo 22. Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo.

Castilla-La Mancha

El personal que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo realizada en dicho horario, un incremento sobre el salario base y los pluses que le correspondieran de un 10 por 100, conforme a los valores y antigüedades que figuran en el anexo de este convenio.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada pactada en este convenio. Las horas extraordinarias se abonarán según se establece en las tablas salariales anexas a este convenio, tomando como referencia el 175% de la hora ordinaria o podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, siempre a elección del personal de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo para el personal que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada establecida en este convenio, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada pactada en este convenio, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada profesional se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al personal en el recibo correspondiente, de conformidad con los sistemas de control horario implantados por cada empresa.

Sección Segunda. Liquidación y abono del salario.

Artículo 24. Liquidación proporcional a la jornada realizada.

El personal que no realice la jornada prevista en el convenio colectivo de aplicación, por cualquiera de las causas legalmente establecidas (contratación a tiempo parcial, reducciones de jornada, etc.), percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

Artículo 25. Abono del salario.

El salario será abonado por meses vencidos, como máximo dentro de los tres primeros días naturales del mes siguiente.

Artículo 26. Anticipos a cuenta.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

Sección Tercera. Inaplicación de la estructura retributiva

Artículo 27. Procedimiento de inaplicación de la estructura retributiva del presente convenio colectivo.

Será exclusivamente de aplicación para las empresas que no presten servicios vinculados a la administración.

Siempre de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre y cuando en la adjudicación del servicio no se hayan hecho ofertas a la baja, en caso de ser así, incluidas las mejoras, por la proporción.

Las empresas que pretendan no aplicar el régimen salarial del convenio deberán, en el plazo de los veinte días siguientes a la publicación en el Diario Oficial, notificarlo por escrito a la Comisión Paritaria del convenio, a la representación del personal o, en su defecto, a este, aportando escrito dirigido a la representación del personal o a estos de la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos de los dos últimos ejercicios económicos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el desenganche, se le dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días y cuya decisión tendrá carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanza acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de solución de conflictos, en el cual actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

La inaplicación, de ser aprobada, tendrá efectividad durante un año.

Transcurrido el periodo de inaplicación sin haberse instado una prórroga, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el convenio será automática y se procederá a la revisión y actualización de las condiciones del periodo de inaplicación. La representación legal del personal o, en su caso, estos o la Comisión Paritaria están en la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que tuvieron acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

En lo no previsto en esta sección, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito superior y en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO

Sección Primera. Jornada Laboral.

Artículo 28. Jornada Laboral Ordinaria

La jornada de trabajo se establece en 1800 horas/año de trabajo efectivo, para todo el personal.

Castilla-La Mancha

En todos los casos se computará cómo ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo. La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el personal descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas. En todo caso, la jornada tendrá carácter continuado.

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

La empresa facilitará una herramienta de uso obligatorio, según normativa vigente, con el fin de que el personal registre la actividad individualizada, desarrollada durante la jornada, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. El acceso a esta información estará garantizado para cada profesional y sus representantes de personal debidamente autorizados para ello.

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o festivo, que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, las normas del presente convenio, y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

Artículo 29. Dispositivos de localización en el transporte sanitario no urgente

Las empresas podrán ofertar al personal que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación, en el ámbito del Transporte Sanitario NO Urgente:

- 1.- Solo será aplicable al personal del Transporte Sanitario No Urgente que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
- 2.- La aceptación de esta oferta por el personal en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el personal que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.
- 3.- No obstante, lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir aquellos servicios no programados que surjan.

Castilla-La Mancha

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

5.- El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de computo de trabajo efectivo, en relación con cada profesional, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se contacte con el personal para prestar un servicio hasta el momento en el que regrese a su base.

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

7.- Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, el profesional que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, más pluses y antigüedad) se le abonará por cada día en concepto de dispositivo de localización el que figura en las tablas retributivas anexas a este convenio.

8.- Desde la comunicación con el profesional hasta la puesta en marcha del vehículo, se dispondrá de un tiempo de 30 minutos.

Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del profesional del dispositivo de localización.

Artículo 30. Jornada Laboral del personal del Servicio de Urgencias

La actividad del Personal del Servicio de Urgencias se desarrollará en bases con cuatro tripulaciones de conductores o conductoras y cuatro camilleros o camilleras, mediante una jornada especial para quien realice su trabajo en vehículos adscritos al servicio de Urgencias / Emergencias de Castilla - La Mancha.

En las bases donde se realicen turnos de 24 horas, se habilitará por parte de la empresa un espacio adecuado con dotación propia para el descanso y que cumpla las normas de salud laboral.

La jornada será de 91 guardias anuales, con una secuencia de 24 horas consecutivas de trabajo y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo 1 día de trabajo y 3 de descanso.

Para cumplir con el periodo vacacional, el personal de la base deberá llegar a un acuerdo para la cobertura de estos periodos, respetando el cuadrante y los tiempos de descanso obligatorios. En caso de no llegar a un acuerdo, y con el fin de garantizar el disfrute de las vacaciones durante el periodo estival, durante los meses, de junio, julio, agosto y septiembre, con el objeto de que el personal pueda disfrutar de 30 días de vacaciones retribuidas, en estas bases, se realizará una jornada de 24 horas consecutivas de trabajo y 48 consecutivas de descanso.

En el mes de diciembre de cada año se desarrollarán los cuadrantes de trabajo, estos contemplarán 91 guardias por profesional, así como la asignación de las vacaciones. Se podrán acordar con la representación del personal, cuadrantes con otras distribuciones siempre que se

Castilla-La Mancha

respeten como criterios obligatorios las que en cómputo anual equivalen a las 91 guardias. Estos cuadrantes serán obligatoriamente acordados con la representación del personal, cíclicos y de carácter anual.

Las retribuciones salariales de nocturnidad y horas de presencia se calcularán con los importes de convenio, calculados en cómputo anual según el cuadrante y conforme a los valores y antigüedades correspondientes a cada profesional que constan en las tablas anexas a este convenio.

Artículo 31. Registro de Jornada

Las empresas realizarán un registro eficaz de la jornada de cada profesional que será facilitado a la representación del personal y al personal. El sistema de registro de jornada se negociará con la representación del personal. En todo caso se estará a lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo o en la normativa vigente en esta materia.

Artículo 32. Descanso Diario.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo 12 horas de descanso. Este descanso entre jornadas deberá respetarse incluso en la distribución irregular de la jornada de trabajo.

Artículo 33. Descanso Semanal.

Las empresas podrán programar los descansos del personal, facilitando en una semana dos días de descanso consecutivos y en las siguiente dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se garantizará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro profesional, se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que exceda los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Festivos.

Se garantizará el disfrute de los días festivos de ámbito nacional, regional o local, de manera que al menos 7 de los 14 festivos se disfrutarán en el día festivo.

Todos los festivos tienen que ser rotativos entre los distintos turnos que existan en las bases o centros de trabajo, de tal manera que acabada la rotación en los años a los que está sometida, todos el personal incluido en esta rotación tienen que haber trabajado y librado los mismos festivos.

Se remunerarán con carácter extraordinario los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo. El personal que inicie la prestación de servicios estos días percibirá la cantidad adicional de 36€ por día festivo.

Sección Segunda. Vacaciones, Permisos y Licencias.

Artículo 35. Vacaciones.

Salvo lo establecido en el artículo 30 para el Personal del Servicio de Urgencias o Transporte Sanitario Urgente que tiene su propio régimen de vacaciones, el personal de las empresas afectadas por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

El periodo vacacional estival comprenderá desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, siendo obligatorio que todo el personal disfrute de al menos 15 días consecutivos en este periodo. A solicitud del personal y siempre que el sistema organizativo lo permita, se podrán dividir los 15 días en dos semanas naturales.

La empresa negociara con la representación legal del personal dos meses antes de la finalización del año, el sistema de turnos y rotación de los periodos de vacaciones.

El personal podrá, de forma voluntaria solicitar disfrutar de las vacaciones fuera del periodo establecido en los párrafos anteriores por semanas, quincenas o mes natural.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones fuera del período establecido por razones organizativas, se incrementará en un día de vacaciones.

En ningún caso podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal, salvo en caso de necesidad acreditada del servicio, recuperando estos días el trabajador o trabajadora.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 36. Permisos y licencias con carácter retribuido

El personal dispondrá de los siguientes permisos y licencias con carácter retribuido:

- A. Dos días laborables por nacimiento de hijos, ingreso, intervención quirúrgica, enfermedad grave o muy grave, de las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011 del 29 de julio para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social o fallecimiento de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho, legalmente constituida.

Castilla-La Mancha

Siempre que el suceso que dé lugar al permiso se produzca fuera de la localidad de residencia del trabajador, se incrementará un día por cada 300km de ida y vuelta desde el domicilio. Para el archipiélago canario, balear, Ceuta, Melilla y extranjero, que se computará por desplazamiento y no por kilómetros siendo, un día para la ida y un día para la vuelta.

También se entenderán incluidas en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar hasta segundo grado, las estancias prolongadas en urgencias sin ingreso hospitalario iguales o superiores a 24 horas.

Para hacer efectivo este permiso en el personal cuya jornada diaria supere las 12 horas, se establece 1 jornada completa de permiso, equivalente a una guardia.

- B. Dos días de libre disposición, recuperables en caso de no haber cubierto la jornada anual, para el personal por cada año. Para disfrutar de este permiso el personal lo solicitará con al menos 7 días de antelación y en caso de no sea denegado de forma expresa a las 48 horas de la solicitud se considerará concedido.

Para hacer efectivo este permiso en el personal cuya jornada diaria supere las 8 horas, se establece la siguiente formula:

Jornada de 12 horas: 2 días de permiso sobre su jornada completa.

Jornada de 24 horas: 1 día de permiso sobre su jornada completa.

- C. El personal dispondrá del tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y/o cualificación para el ejercicio de la actividad que la empresa establezca.
- D. Los conductores y conductoras dispondrán también del día necesario para la renovación del permiso de conducir.
- E. Cumplimiento de deberes públicos y de carácter personal e inexcusable, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- F. El personal, previo aviso de siete días de antelación salvo excepción y con el requisito de la sola justificación documental tendrá derecho a ausentarse del trabajo , con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- Para concurrir a exámenes finales o exámenes organizados por las Administraciones Públicas, el personal dispondrá del día del examen.
- Un día por matrimonio de familiares en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el matrimonio se celebrará fuera de la localidad del domicilio del personal y si tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear, Ceuta, Melilla y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- Un día por traslado de domicilio habitual.

Artículo 37. Permisos de Conciliación con carácter retribuido

- A. Técnicas de fecundación asistida.** Para someterse a técnicas de fecundación asistida los trabajadores y las trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

También se tendrá derecho a este permiso cuando sea su cónyuge o pareja de hecho quien se someta a dichas técnicas.

- B. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.** Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la trabajadora embarazada y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.
- C. Permiso de Paternidad.** Se dispondrá de un permiso de paternidad retribuido y se estará a lo establecido con carácter general en la legislación básica.
- D. Ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados.** En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien a flexibilizar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior, el personal, en caso de hospitalización de hijas o hijos menores de 12 años, siempre que se hayan agotado los días de libre disposición del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

- E. Permiso de Lactancia.** En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para lactancia del menor de doce meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad.

Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por

el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

- F. Asistencia médica.** Se facilitará por parte de los correspondientes Servicios de Personal el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del trabajador o de la trabajadora.

La asistencia a sesiones o tratamientos continuados (quimioterapia, radioterapia, etc.) se considerará asistencia médica.

Cuando la asistencia médica sea prestada a hijas o hijos menores de 16 años o a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad, se concederá permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable.

- G. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.** El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La empresa podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria.

Sección Tercera. Reducciones de Jornada, Permisos no retribuidos, y excedencias

Artículo 38. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, con reducción proporcional de las retribuciones, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los dieciocho años. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado de la persona menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

Cuando exista recaída de la persona menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y

permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

2. A efectos del reconocimiento del permiso tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
3. Quien haga uso de esta reducción de jornada podrá acumularla en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes.

Artículo 39. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, y/o segundo grado de consanguinidad, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Artículo 40. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta el 75% de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o a afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial.

Se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 41. Excedencias y permisos no retribuidos

- A. Permiso sin sueldo para formación.** El personal fijo de plantilla o que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a dieciocho meses podrá solicitar un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con el puesto de trabajo. Sin cómputo a efectos de antigüedad o indemnizatorio.
- B. Excedencia por cuidado de familiares.** El personal tiene derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente

- o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- C. **Sin derecho a remuneración y por el tiempo indispensable**, se dispondrá de permiso para participar en exámenes de carácter no oficial.
- D. **Excedencia para cursar estudios**: El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante los dos primeros años, la persona que la solicite tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo siempre que la excedencia se solicite y se acredite que se solicita para cursar estudios de formación profesional, grado o postgrado y que no esté dado de alta en otra empresa durante el periodo de reserva del puesto.
- E. **Excedencia Voluntaria**. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador en excedencia voluntaria solo tendrá derecho al reingreso preferente en una vacante de igual o similar grupo profesional.

La solicitud de reingreso, deberá cursarse con al menos dos meses de antelación a la finalización de la excedencia, de no hacerse así, se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Artículo 42. Mejora de la Gestión

Las empresas y el personal afectado por este Convenio Colectivo que presten servicio para el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, se comprometen a participar activamente en la mejora de la gestión del transporte sanitario.

Artículo 43. Asignación de servicios.

Con excepción de lo regulado en el artículo 30 para el Personal del Servicio de Urgencias, por razones de seguridad, el personal que haya cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, el personal que haya efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

En todo caso se respetará el descanso previsto en el presente Convenio.

Artículo 44. Cuadro de horarios, partes diarios de trabajo y calendario laboral.

Con excepción de lo regulado en el artículo 30 para el Personal del Servicio de Urgencias, los cuadros de horarios fijos de organización del trabajo se confeccionarán anualmente y serán entregados al personal y a sus representantes.

Los cuadros de horarios fijos, se negociarán con la representación del personal dos meses antes de la finalización del año.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes del personal de cada empresa.

Las empresas conservarán los registros horarios, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y facilitarán los mismos a petición del personal y sus representante.

Artículo 45. Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para el personal que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa, siempre que exista puesto vacante.

Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del profesional, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

CAPÍTULO V. DERECHOS COLECTIVOS

Sección Primera. Seguros

Artículo 46. Seguro de responsabilidad y Cobertura Jurídica.

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

Las empresas tienen la obligación de asumir o asegurar los costes jurídicos y tasas judiciales derivadas de un proceso judicial iniciado por causas del servicio que presta como personal de la empresa.

Artículo 47. Seguro de muerte y gran invalidez por accidente laboral.

Las empresas suscribirán, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza que garantice como mínimo la cuantía de:

Gran invalidez: 35.000,00 euros. Muerte por accidente: 35.000,00 euros.

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

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, y será responsable la entidad aseguradora y, subsidiariamente, la empresa, del pago, del capital asegurado al profesional o a sus beneficiarios o beneficiarias en caso de siniestro. En el caso de que un profesional fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador, o trabajadora, fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Estas cuantías permanecerán inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Se respetarán en esta materia los mejores derechos que se hayan fijado por los convenios colectivos de ámbito territorial o funcional inferior.

Artículo 48. Incapacidad temporal.

Cuando una de estas situaciones afecte a profesionales, la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, en las siguientes condiciones:

- A. En accidentes de trabajo, desde el primer día.
- B. En el caso de enfermedad común, cuando requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro hospitalario, o se trate de enfermedades graves y muy graves incluida en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011 del 29 de julio para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, a partir del primer día.
- C. En el caso de enfermedad común, siempre que no se trate de enfermedad grave o muy grave incluida en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011 del 29 de julio para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, a partir del tercer día y con el límite máximo de tres meses.
- D. En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la trabajadora percibirá el 100% de las cantidades indicadas desde el primer día.

En todos los casos de Incapacidad Temporal del personal no se efectuará descuento alguno al abono de las pagas extraordinarias.

Sección Segunda. Derechos Sindicales.

Artículo 49. Crédito horario

Los delegados y delegadas de personal o miembros de Comités de Empresa tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Castilla-La Mancha

Podrá realizarse una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los delegados, delegadas o afiliados, afiliadas de la misma organización sindical.

Para la petición de este crédito horario, se deberá solicitar con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad manifiesta.

Las empresas, a aquellos representantes de los trabajadores que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Artículo 50. Asambleas

El personal de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por representantes del personal, si lo hubiere, o por profesionales del centro o establecimiento, designado por los promotores de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo en los plazos establecidos legalmente.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección el momento de celebración de la Asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del Orden del Día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación al personal de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

Sección Tercera. Otros derechos colectivos.

Artículo 51. Privación del permiso de conducir.

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

Castilla-La Mancha

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos o culposos.
- c) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor, o la conductora, deja de ser apto o apta para el trabajo que fue contratado o contratada y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que la retirada del carnet sea consecuencia de un incidente en el ejercicio normal de sus funciones.

Los conductores y las conductoras deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando le sean retirados todos los puntos de su permiso de conducción.

Artículo 52. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores, o conductoras, por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a realizar las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, previo la aportación de argumentos por parte del afectado.

Artículo 53. Uniformidad.

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa, climatología de la zona en la que se presten servicios y consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización por parte del personal, entregando al personal al menos dos uniformidades completas acorde a la estación del año.

CAPÍTULO VI. MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD

Artículo 54. Medidas para la igualdad efectiva

1. De acuerdo con lo previsto en la actual legislación laboral vigente, las empresas de más de cincuenta o más profesionales integrarán el conjunto de medidas a aplicar en las mismas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en un Plan de Igualdad.

Las empresas de más de 250 profesionales deberán contar con él al tiempo de entrada en vigor de este convenio.

En las empresas de menos de 250 profesionales, la obligación de contar con un plan de Igualdad se cumplirá como máximo en las siguientes fechas:

- Las de más de 150 profesionales, antes del 7 de marzo de 2020.

Castilla-La Mancha

- Las de más de 100 profesionales y menos de 150, antes del 7 de marzo de 2021.
- Las de más de 50 profesionales y menos de 100, antes del 7 de marzo de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la obligatoriedad de contar con el mismo venga impuesta por los pliegos públicos de licitación del servicio de transporte sanitario.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal del personal, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Para la elaboración de los nuevos planes de igualdad en las empresas se constituirá, en el seno de las mismas, una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyo número coincidirá con el número de personas que forman el comité de empresa, como máximo, o del número que correspondiese en caso de que no existiese el comité de empresa.

La citada Comisión Negociadora se constituirá a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Los miembros de la comisión deberán ser designados por los sindicatos con presencia en la empresa.

4. En tanto en cuanto se desarrolla reglamentariamente el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad corresponderá a la Dirección de la empresa y la comisión negociadora del plan de igualdad establecer los mismos mediante acuerdo.

5. Los Planes de Igualdad se registrarán y/o publicarán como anexo al convenio colectivo en vigor y tendrán el mismo efecto.

Como derechos específicos de la mujer se establecen los siguientes:

- Se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo.
- Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos.
- Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como

consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores o trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona/puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la calificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.
- Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer.

Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Artículo 55. Fomento de la contratación

Con el objetivo de alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en las empresas, en los procesos de selección de personal y en igualdad de condiciones por parte de las personas candidatas, se procurará la contratación de personas del sexo con menos presencia en la categoría en la que se oferte el contrato.

Artículo 56. Prevención del acoso en el trabajo.

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

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

Tras la publicación del Convenio Colectivo en un plazo máximo de 3 meses, la Comisión Paritaria se compromete a elaborar un protocolo marco de actuación en situaciones de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo que, una vez concluido, deberá ser adoptado por las empresas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

Artículo 57. Derechos de las Víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la trabajadora la elección de la jornada.

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegras, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Castilla-La Mancha

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

- **Excedencia por razón de violencia de género.** Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tienen derecho a la reserva de la plaza que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad.

Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se puede prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

- **Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora.** Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo, la trabajadora podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social.

Artículo 58. Derechos del colectivo LGTBI.

- Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluyan para recibir los tratamientos de reasignación de sexo y para la realización de los trámites necesarios para la resignación de sexo. En cualquier caso, estos permisos se excluirán del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.
- La dirección de la empresa, así como los trabajadores y trabajadoras, se dirigirán a la persona trans con el nombre sentido tanto en los documentos internos como verbalmente.
- Se incentivará la formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.

Las empresas, garantizarán la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

CAPÍTULO VII. Salud Laboral, Prevención de Riesgos Laborales y Protección del Medio Ambiente.

Artículo 59. Protección del Medio Ambiente

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del

comportamiento medioambiental de las empresas del sector. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y el personal adscrito al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud del personal, el entorno y los recursos naturales.

Artículo 60. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que en los términos establecidos en la normativa vigente, suscriban el presente Convenio Colectivo garantizarán a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento con la excepción del personal de movimiento, para los que será obligatorio. Así mismo, se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de gestación, maternidad y lactancia.

Todo el personal de movimiento del transporte sanitario, que puedan poner en riesgo su salud o la de las personas que trasladan están obligados a pasar revisiones médicas anualmente. Las empresas por su parte facilitarán que dichas revisiones se realicen, dentro de los horarios de trabajo, siempre que se pueda, adaptándose a las necesidades de los servicios.

Los trabajadores y trabajadoras podrán presentar un certificado de aptitud para el puesto de trabajo emitido por una entidad acreditada correspondiente al año en curso con el fin de no tener que realizar el reconocimiento médico obligatorio.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

-Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud del personal.

-En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y personal pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas afectadas.

-De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieren, los representantes sindicales del personal así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte profesionales del centro de trabajo o de la empresa.

Castilla-La Mancha

-Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

-De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de la plantilla, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

-Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes del personal o, en su defecto, a todo el personal afectado.

-La representación legal del personal en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria.

-Modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

El personal afectado por este Convenio Colectivo tiene derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

Castilla-La Mancha

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente a su personal sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores o trabajadoras, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, la empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes del personal si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud del personal.

CAPITULO VIII. Formación.

Artículo 61. Formación Continua y cualificación profesional.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros y demás actividades que se deriven del desarrollo de la ley de cualificaciones profesionales. Asimismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el sistema de Formación continua en cualquiera de sus ámbitos.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en esta negociación colectiva de ámbito regional, mediante la suscripción con el servicio público de empleo correspondiente de contratos programas que tenga por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para este sector de actividad o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación continua, siempre y cuando , dichas acciones afecten al ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

Al mismo tiempo, las partes firmantes se comprometen a desarrollar las funciones emanadas de la Ley de Formación Profesional y Cualificaciones que afecten en el futuro para el desempeño de las tareas encomendadas al personal de este sector.

El personal de alta en las empresas afectadas por este convenio deberá cumplir con los requisitos formativos indicados en el Decreto 66/2017, de 19 de septiembre, de la Certificación Técnico-Sanitaria del transporte sanitario por carretera, o normativa que lo sustituya.

Las empresas facilitaran que el personal afectado por la Disposición transitoria única de dicho Decreto puedan realizar la formación necesaria para obtener la formación requerida para su puesto de trabajo, para ello realizarán las gestiones necesarias ante la administración autonómica y estatal para que nunca puedan exigir en los Pliegos Administrativos y Técnicos cualificaciones profesionales que conlleven despidos del personal en plantilla y estos

profesionales deberán realizar cada año un mínimo de 20 horas de formación, a cargo de la empresa, pero no en horario laboral, y en consecuencia no retribuido. a fin de alcanzar al menos 300 horas, según los contenidos de los diferentes módulos formativos de la cualificación de Técnicos de Transporte Sanitario , para poder ir acreditando las competencias profesionales recogidas en los Certificados de Profesionalidad de Transporte Sanitario y de Atención Sanitaria a Múltiples Víctimas y Catástrofes, Real Decreto 710/2011 de 20 de mayo y de los módulos profesionales del Ciclo de Grado Medio de Formación Profesional de Emergencias Sanitarias. Igual garantía tendrán aquellos profesionales que acrediten la realización por sus propios medios de esta formación.

Para el personal que disponga de la formación requerida, se realizarán cursos de reciclaje y de conocimiento y/o actualización de los protocolos y/o procedimientos del SESCAM-112, así como de conducción de vehículos en situaciones de emergencia.

La formación realizada por la empresa deberá ser consensuada con los representantes del personal según el artículo 13 del RD 694/2017, de 3 de julio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador.

Dado que el Régimen Disciplinario es una materia reservada al convenio nacional, con el fin de homogeneizar las condiciones laborales en el sector, las partes firmantes del presente convenio han acordado, mantener de forma transitoria el Régimen Disciplinario y Procedimiento sancionador del convenio estatal hasta la publicación del nuevo convenio estatal, momento en el que se estará a lo establecido en dicho convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Jubilación.

Las empresas facilitarán la jubilación anticipada, así como, la jubilación parcial, siempre que se cumplan los requisitos legales para ello en cada momento.

Disposición Adicional Segunda. Promoción de la categoría de Camillero o Camillera

El personal de la categoría de Camillero o Camillera que esté en posesión del permiso de conducir C y tenga la titulación necesaria (Decreto 66/2017 de la JCCM, o aquel que lo modifique) promocionará a la categoría de Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor– Camillero, el 1 de abril de 2022, según esté definida en el Convenio Nacional. El personal que ostente esta categoría deberá formar parte de una tripulación de ambulancia siempre junto a una persona con la categoría de Conductor o Conductora.

Disposición Adicional Tercera.

Las materias y cuestiones que habiendo sido reguladas en este convenio regional sean, con posterioridad a la entrada en vigor del mismo, reguladas en un convenio colectivo estatal, siempre que se trate de materias cuya regulación queda reservada a este, perderán su vigencia,

Castilla-La Mancha

debiendo aplicarse en todo caso la regulación del convenio estatal respecto de aquellas materias y cuestiones.

Disposición Adicional Cuarta.

Al personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas.

Sesenta años: 2877,71. euros.

Sesenta y uno años: 2.458,07 euros,

Sesenta y dos años: 2098,33 euros,

Sesenta y tres años: 1282,98 euros,

Sesenta y cuatro años: 659,47 euros,

Estas cantidades se incrementarán de forma porcentual de acuerdo con el IPC de cada año, calculándose al cierre del año anterior.

Las empresas facilitarán la jubilación anticipada así como la jubilación parcial, siempre que se compran los requisitos legales para ello en cada momento.