



## IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y PERSONAL DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA LA MANCHA

### INTRODUCCIÓN

La firma de este convenio colectivo tras meses de negociación y de lucha en la calle supone una importante mejora en numerosos aspectos para el personal del Transporte Sanitario. Tras la bajada retributiva y el recorte de derechos que se sufrió en 2012-2013, no se había conseguido iniciar un camino de recuperación de derechos y finalmente, gracias a este convenio, se ha conseguido no solo mejorar las retribuciones, también se incorporan numerosas mejoras en aspectos de conciliación o de empleo que no es habitual que existan en convenios de empresas privadas. **Desde UGT hemos apostado por avanzar en la recuperación de derechos y la mejora retributiva junto con una revisión completa y reestructuración de un convenio colectivo que era absolutamente obsoleto.**

La creación de empleo, la estabilidad del personal, junto con el incremento de retribuciones y la conciliación, son las bases que establece este nuevo convenio colectivo.

### CREACIÓN, ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y MANTENIMIENTO DE LAS PLANTILLAS

El nuevo convenio cambia el sistema de bases del transporte urgente a cuatro tripulaciones en todas las empresas, esto supondrá la creación directa de aproximadamente 200 puestos de trabajo en la región. Junto con la creación de puestos de trabajo, el convenio fija un objetivo del 82% de empleo indefinido antes de finalizar la vigencia del convenio, esto implica la transformación de puestos de carácter temporal necesarios en empleo indefinido. Por otro lado, cuando un trabajador o trabajadora deje de prestar servicios en la empresa por invalidez, fallecimiento, baja voluntaria o jubilación, las empresas deberán sustituirlo por alguien con un contrato idéntico al que tenía el profesional. De esta forma se evita la sustitución de personal indefinido por contratos más precarios.

### SUBROGACIÓN

Los nuevos términos de la subrogación del convenio, garantizan esta a todo el personal tanto en activo como con derecho a reserva, incluido personal que sustituya a algún trabajador o trabajadora o contratos de relevo, siempre que el titular del contrato lleve más de cuatro meses trabajando en el momento en el que se publique la licitación.

Esto permite asegurar la subrogación de la totalidad del personal que se encuentra actualmente prestando servicios, con la excepción del personal directivo que no está incluido en la subrogación.

### PROMOCIÓN INTERNA Y MOVILIDAD INTERNA

A través del nuevo convenio, las empresas están obligadas a establecer un sistema de Promoción Interna y Movilidad Interna con criterios objetivos entre los diferentes dispositivos siempre que existan o se generen plazas vacantes. Actualmente no existe en la mayoría de empresas ningún procedimiento de movilidad y promoción interna con criterios objetivos de evaluación.

### MEJORAS RETRIBUTIVAS

Se ha pactado una subida salarial, que además de la eliminación del descuento de 75€ que se viene aplicando de forma general, se distribuye de la siguiente forma:

- A partir del 1 de enero de 2020 se incrementan un 7,5% todos los conceptos retributivos.
- Desde el 1 de enero de 2021, se produce un incremento del 2,1%
- A partir del 1 de octubre de 2021, se incrementarán las retribuciones según el IPC de ese año.
- Por último, desde el 1 de octubre de 2022, se incrementan las retribuciones en un 13%.

Esta subida salarial, adelantando la subida correspondiente a 2021 con respecto al acuerdo previo, junto con el incremento del 13%, permite aumentar la subida que hubiera supuesto comenzar con el incremento en el mes de junio de 2019. De esta forma, las retribuciones mejoran durante la vigencia del convenio en una cantidad superior a la establecida en el primer acuerdo económico que se alcanzó.



## OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

**Antigüedad:** Se mantienen el concepto de antigüedad con la distribución existente en anteriores convenios, 3% del salario base a los 3 años y un aumento del 1% por cada año de permanencia a partir del cuarto año hasta los 20 años.

**Gratificaciones o pagas extraordinarias:** se establecen 2 pagas extraordinarias que se abonarán de forma prorrateada preferentemente.

**Dietas:** Al personal con jornada de 8 horas que no pueda comer en su domicilio de 13 a 15:30h o cenar de 21 a 23:30h devengará dietas. Se podrá sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directo o concertando el pago con restaurantes o empresas de catering. En este último caso, para garantizar la calidad, deberá suministrarse cada 48h/72h.

**Plus Transporte:** Se devengará en los 12 meses del año. Anteriormente estaba limitado a 11 meses.

**Trabajo nocturno:** Quien preste servicios entre las 22h y las 6h, percibirá por cada hora en dicho horario, un incremento del 10% en todos los conceptos retributivos.

**Horas extraordinarias:** Su prestación será voluntaria, no podrán ser superior a 80 horas anuales y se establece una retribución del 175% por cada hora. Podrán sustituirse por tiempos equivalentes de descanso a elección del personal.

**Abono del salario:** Se deberá abonar, dentro de los tres primeros días naturales del mes.

**Anticipos a cuenta:** Se podrán solicitar anticipos a cuenta del salario devengado antes de que llegue el día de pago.

## INAPLICACIÓN DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DEL CONVENIO COLECTIVO

Con el objetivo de garantizar la aplicación de las condiciones retributivas, sólo las empresas que no presten servicios vinculados a la administración podrán proceder a descolgarse de estas.

## JORNADA LABORAL

Se establece la jornada laboral en 1.800 horas para todo el personal. La jornada máxima diaria no podrá superar las 9 horas de trabajo. Las empresas están obligadas a facilitar una herramienta de uso obligatorio de registro de la actividad individualizada. Se permiten los cambios de turno dentro de la misma categoría dando comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

Los dispositivos de localización se limitan a través del convenio al transporte sanitario no urgente y siempre que el trabajador acepte voluntariamente esta forma de trabajo.

En el caso del personal del transporte urgente, se establecen una jornada de 91 guardias anuales con secuencia de 24 horas de trabajo y 72 de descanso. De esta forma se regula el paso de 3 tripulaciones a 4 para todas las bases.

Los descansos semanales se programarán por la empresa y en todo caso, cada dos semanas deberá disfrutar todo el personal de dos días de descanso consecutivos. Igualmente se garantiza que los domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Con respecto a los festivos, se garantiza por convenio que al menos 7 de los 14 sean disfrutados por el personal en el día del festivo.

## PERMISOS RETRIBUIDOS

Dos días laborables por nacimiento de hijos, ingreso, intervención quirúrgica, enfermedad grave o muy grave hasta segundo grado. Este permiso se incrementará en un día por cada 300Km de distancia con respecto a la residencia del trabajador o trabajadora. También se considerará ingreso las estancias de más de 24 horas en urgencias.

Para hacer efectivo el permiso para el personal cuya jornada supere las 12 horas, se establece 1 jornada completa de permiso como sustitución de los dos días. De esta forma, el personal que realice jornadas de 24 horas, tendrá derecho al permiso completo.

Dos días de libre disposición, con carácter recuperable que deberán solicitarse con 7 días de antelación. Hasta las 12 horas de jornada, incluidas, tendrán derecho a los dos días. En el caso de las jornadas de 24 horas se permuta como una jornada completa de permiso.

Se concederá el tiempo necesario para cursos de formación y cualificación, día para la renovación del permiso de conducir, cumplimiento de deberes públicos.

Se incluyen también permisos para concurrir a exámenes finales u oposiciones, matrimonio de familiares hasta segundo grado que se ampliará en un día por cada 300Km de distancia con respecto al domicilio. Un día por traslado de domicilio.

## PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN

El personal dispondrá de permisos retribuidos en los siguientes supuestos:

- Técnicas de Fecundación Asistida.
- Realización de exámenes prenatales y preparación al parto
- Permiso de paternidad
- 2 horas diarias en caso de nacimiento de hijos e hijas prematuros o que permanezcan hospitalizados tras el nacimiento. Este permiso también será de aplicación en caso de hospitalización de hijos e hijas menores de 12 años.
- Permiso de lactancia, tal y como esta establecido en la legislación estatal.
- Asistencia médica. Se facilitará el tiempo para la asistencia médica del personal. En caso de asistencia de hijos menores de 16 años o familiares dependientes, se concederá permiso no recuperable también.

## REDUCCIONES DE JORNADA

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Se podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada hasta un máximo del 99% en esta situación.

Reducción y flexibilización de la jornada por cuidado de un familiar con enfermedad MUY GRAVE. Se podrá solicitar una reducción del 50% con carácter retribuido durante un mes en estas situaciones.

Reducción y flexibilización por guarda legal o cuidado de un familiar. Se podrá solicitar una reducción de la jornada de hasta el 75% con reducción de las retribuciones para el cuidado de un menor de doce años o persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad. Al igual que en caso de que un familiar hasta segundo grado no pueda valerse por si mismo.

## EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Permiso sin sueldo para formación. Se podrá solicitar un permiso de tres meses para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con el puesto de trabajo.

Excedencia por cuidado de familiares. Se podrá solicitar hasta 2 años de excedencia

Permiso para participar en exámenes no oficiales.

Excedencia Voluntaria. Se podrá solicitar esta excedencia por un plazo no menor a 4 meses y no superior a 5 años. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al reingreso preferente cuando lo solicite.



## MOVILIDAD FUNCIONAL

Desaparece esta posibilidad a criterio de la empresa del texto del convenio colectivo, solo se permitirá en caso de que el personal que padezca una enfermedad o que le inhabilite para el desarrollo de su puesto sin que pueda obtener la incapacidad, pueda ser trasladado a otro puesto existente en la empresa.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objetivo de prevenir todas las situaciones de acoso en el trabajo y debido al compromiso de las partes, tras la publicación del convenio colectivo, se establecerá un protocolo de actuación para este tipo de situaciones.

## DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A través del convenio colectivo se establecen un conjunto de medidas que incluyen permisos retribuidos, excedencias, traslado de puesto de trabajo, justificación de las faltas de asistencia y un marco completo de actuaciones para facilitar la actividad laboral de las mujeres en esta situación.

## SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las empresas se comprometen a través del nuevo convenio a establecer un conjunto de medidas de prevención de riesgos laborales y en materia de salud laboras que se extiende más allá de lo establecido en la ley de prevención.

En este aspecto, merece una mención especial las situaciones derivadas de la maternidad y la lactancia que al estar especialmente protegidas reciben un tratamiento especial que se garantiza a través del nuevo convenio.

## JUBILACIÓN

Las empresas están obligadas tras la entrada en vigor del convenio colectivo a facilitar la jubilación parcial y anticipada.

## PROMOCIÓN DE LA CATEGORÍA DE CAMILLERO CAMILLERA

Para quienes estén en posesión del permiso de conducir C y que tengan la titulación necesaria, se promocionará automáticamente a la categoría de Técnico de Transporte Sanitario a todo el personal que se encuentre en esta situación a partir del 1 de abril de 2022.

## PREMIO DE JUBILACIÓN

El personal que lleve más de 10 años prestando servicios en la empresa y que se jubile entre los 60 y los 64 años de edad, percibirá por una sola vez el siguiente premio de jubilación:

60 años: 2.877,71 €

61 años: 2.098,07 €

62 años: 2.098,33 €

63 años: 1.282,98 €

64 años: 659,47 €



AHORA  
TRANSPORTE SANITARIO