

DESMONTANDO MENTIRAS SOBRE EL CONVENIO NACIONAL DE TRANSPORTE SANITARIO

En los últimos días estamos asistiendo a una oleada de mentiras con lo lesivo que es el **preacuerdo del convenio nacional y de que forma los cambios que se han introducido atacan a la profesión y empeoran las condiciones de trabajo**. Como todo convenio es mejorable, pero es importante dejar claras algunas de las cuestiones que se están planteando desde diferentes colectivos sobre este texto. Por este motivo, a continuación, os presentamos las cuestiones que al parecer están generando cierta controversia y las desmontamos con el texto del convenio.

~~Con el nuevo convenio nos obligan a lavar la ropa~~

Curiosamente este artículo del que tanto se está hablando no ha sufrido apenas modificación, la redacción es muy similar a la de los convenios anteriores, pero con una mejora considerable, en el anterior la redacción era literalmente la siguiente:

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador/a.

En el texto del preacuerdo queda idéntico, pero se añade:

“a excepción de aquel que pueda o tenga sospecha de poder estar contaminado, en cuyo caso la obligación será de la empresa.”

Es decir, no se ha empeorado el artículo, se mantiene tal y como estaba añadiendo esta salvedad que responsabiliza a la empresa de la limpieza de aquellos uniformes que estén o puedan estar contaminados. En definitiva, mejora.

Está recogido en el artículo 103 del preacuerdo y en el artículo 76 del anterior y la redacción es la que os indicamos.

~~La definición de la categoría ataca a la profesión~~

En el anterior convenio todas las categorías de TES venían enmarcadas como personal de explotación, reconociendo en el nuevo que se trata de personal asistencial creando esta nueva clasificación que no existía en el anterior convenio. Esto sumado a lo recogido en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias que ya enmarca todos los ciclos formativos de la familia profesional de sanidad como “Profesionales Sanitarios” supone un avance más en esta materia.

De hecho, el propio título del Convenio Colectivo pasa de *Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia*, denominación que tenía anteriormente enmarcándolo en el Transporte por carretera a Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y las Personas trabajadoras de Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados, abandonando una nomenclatura más propia del ámbito del transporte sin más, a una englobada dentro del ámbito sanitario, algo fundamental para el avance de la profesión.

~~Con el nuevo convenio se cambia radicalmente las horas de presencia~~

La modificación que se incorpora en este sentido supone también una mejora, en el anterior convenio se establecía la siguiente fórmula de aplicación global en todas las empresas para el cálculo de estas horas:

$$(\text{Sueldo base} + \text{plus convenio} + \text{antigüedad}) \times 14/1.800 \text{ horas.}$$

En el nuevo texto, se mantiene la redacción anterior y se añade: “*Si los convenios colectivos de ámbito funcional o territorial inferior tuvieran una fórmula de cálculo distinta más beneficiosa se respetará lo dispuesto en la misma.*” Por lo que se mantiene como estaba con esta mejora que permite que en los ámbitos en los que la negociación colectiva haya mejorado este aspecto se respeten estas mejoras.

Además, en lo relativo a la jornada, en el nuevo convenio se ha conseguido añadir una reducción general de la jornada, que operará en aquellos lugares que la jornada pactada sea la del convenio estatal. De esta forma durante la vigencia del convenio se producirá una reducción de la jornada a 1768 horas anuales en aquellos lugares donde sea superior. Esta reducción no supondrá una minorización de las retribuciones.

~~Ahora nos obligarán a volver a las guardias localizadas o los dispositivos de localización~~

Donde este tipo de guardias no estén establecidas por el convenio colectivo de la Comunidad Autónoma no cabe la aplicación del convenio estatal para retomar las guardias localizadas ya que el propio texto estatal encomienda la regulación de estas a los convenios de ámbito inferior.

En definitiva, si el convenio regional prohíbe este tipo de guardias tal y como hemos hecho en Castilla-La Mancha, la regulación estatal no es aplicable, tal y como reconoce el propio texto del preacuerdo por lo que solo en aquellos lugares en los que actualmente existen este tipo de guardias se podrían seguir realizando o eliminarse en función de lo que se negocie en estas comunidades.

~~Con el nuevo convenio se limitan las guardias y el tiempo de comida no se considerará efectivo.~~

Otra mentira más sobre el convenio estatal, se establecen las guardias desde 8 a 24 horas y el tiempo de comida y de descanso durante la guardia mantendrá la misma consideración, tal y como establece la disposición transitoria segunda:

Las negociaciones en cada uno de los convenios de ámbito funcional y/o territorial inferior tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Cuando los periodos de descanso en guardias de urgencia se retribuyan no podrá utilizarse el presente convenio colectivo estatal para dejar de retribuirlo, siendo retribuidos de acuerdo con lo pactado.

b) La calificación realizada de los tiempos de descanso en el turno de emergencias no podrá dar lugar a que se aumente la actual jornada establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior, sumando a la actual jornada de trabajo dicho descanso.

c) Siempre que fuera posible se reducirá el número de guardias para que el número total de horas de trabajo efectivo prestadas (descontando el tiempo de descanso diario) no supere la jornada máxima anual. Los convenios regularán como se realiza temporalmente tal adaptación y la de los salarios actualmente establecidos.

d) Si no fuese posible inicialmente la reducción del número de guardias, las partes podrán acordar la realización de horas suplementarias y/o de horas extraordinarias en cómputo anual al amparo de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, compensadas al valor de hora ordinaria.

Además de todas estas mentiras que se están contando al respecto del nuevo texto, es importante destacar que además de lo explicado en estos puntos, el convenio mejora considerablemente en algunos aspectos en comparación con el anterior que son los siguientes:

Contratación en prácticas

Según el nuevo texto, “*Los trabajadores con contrato en prácticas cubrirán con contrato indefinido las vacantes que se produzcan como consecuencia del rejuvenecimiento de plantillas, por jubilación obligatoria o por jubilación parcial de la persona trabajadora.*” Lo que supone una importante mejora para todo el personal en practicas que actualmente se encuentra en estas empresas.

Junto con lo anterior, en el artículo 29 del preacuerdo se establece “*las empresas del sector garantizarán, al menos, un 80 % de empleo indefinido.*” Lo que sumado a lo anterior supone una importante reducción de la contratación en practicas y su reconversión a indefinido, garantizando al menos el 25% de los que completen la duración máxima de estos contratos.

Subrogación

La nueva redacción mejora los procedimientos de subrogación y con ello se evitará que las empresas encuentren justificaciones como viene sucediendo para dejar fuera de estos procedimientos a los trabajadores y las trabajadoras cuando se produce un cambio de empresa.

Movilidad Geográfica

En el anterior convenio no había limitación en distancia, pero en el actual se ha incluido como límite los municipios limítrofes con un máximo de distancia del puesto de trabajo actual al nuevo de 35 km. En cualquier caso, en Castilla-La Mancha hay sentencias en este sentido estableciendo como máximo 30 km y obviamente su aplicación sigue teniendo validez. Hay que recordar que en el convenio regional no se abordó la movilidad geográfica por lo que opera directamente la ley que no tiene ningún límite en distancia.

Desaparición de los contratos formativos

En el anterior convenio, una de las modalidades de contratación para el personal en este ámbito era el contrato formativo o de formación que en el nuevo convenio han desaparecido.

Ausencia de Tablas Salariales

En el convenio anterior estaban recogidas las tablas salariales, esto implicaba que un procedimiento de descuelgue del convenio regional correspondiente se podría aplicar lo recogido en el estatal, con la desaparición y indicando de forma expresa en el nuevo texto lo siguiente: *“El salario mínimo para cada grupo, nivel o categoría profesional será el último salario establecido en el correspondiente convenio sectorial y/o de empresa o grupo de empresa...”* lo que limita la capacidad de descuelgue salarial de las empresas del sector.

En definitiva, sobre este convenio se están difundiendo una serie de mentiras que una vez contrastadas con el texto real, como hemos hecho en este documento se demuestra que no tienen ninguna base real y se deduce que, si bien el convenio, como sucede con todos, podría mejorar en algunos aspectos, si supone un avance importante para la profesión y establece las bases generales en este ámbito. No hay que olvidar que el anterior convenio reconocía menos derechos y que su regulación del año 2010 estaba completamente obsoleta en algunos aspectos. Tampoco debemos olvidar que el anterior convenio perdió su vigencia en el año 2012.

Seguiremos informando...