

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Empleo y Economía

Resolución de 26/11/2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores/as de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. [2013/15122]

Visto el texto del III Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores/as de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, código de convenio nº 77000255012008, que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2013, de una parte por la Asociación de Empresas de Ambulancias de Castilla-La Mancha, y de otra, por la Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el apartado B.c) del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo y el Decreto 121/2012 de 2 de agosto por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía,

Esta Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 26 de noviembre de 2013

La Directora General de Relaciones Laborales
y Seguridad y Salud Laboral
MARÍA DEL SAGRARIO GÓMEZ DE VIVAR

III Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas y Trabajadores/as de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

Capítulo I. Disposiciones generales.-

Sección 1ª. Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados 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 éste se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten 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 refiera el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha.

Sección 2ª. Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2013.

Podrá renovarse de forma automática hasta el 31/12/14 en las mismas condiciones que el presente convenio, de no existir denuncia de la mayoría de cualquiera de las partes antes del día 30/12/13.

Después del 01/01/14 y a los efectos de la vigencia señalada en el artículo 86.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores) o de cualquier otra norma que pudiera sustituirle en el mismo sentido, las partes acuerdan expresamente la permanencia de la vigencia del convenio hasta la firma del siguiente, siempre que se mantengan las negociaciones relacionadas con la nueva firma del convenio por ambas partes.

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 en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Sección 3ª. Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad

Artículo 5. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensará 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 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

Artículo 8. 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 trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengán gozando de las mismas.

Sin embargo, en las condiciones específicas relacionadas con la cualificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional, se estará a lo que este convenio dispone.

Sección 4ª. Subrogación

Artículo 9. Subrogación del contrato con la Administración:

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos o privados con contrato, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores/as que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

A) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Trabajadores/as en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.
2. Trabajadores/as con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Trabajadores/as que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.
6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores/as, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de quince días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) Los trabajadores/as que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período 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 que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) En 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 ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

F) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el 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 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 la misma de los trabajadores/as indebidamente subrogados.

H) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores/as.

I) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

Certificación en la que deberán constar los trabajadores/as afectados 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 hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio.)

Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores/as afectados.

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 lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores/as, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de quince días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

Sección 5ª. Comisión de control, interpretación y seguimiento de las bases de trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias.

Artículo 10. Comisión de control, interpretación y seguimiento de las bases de trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio.

Estará compuesta por diez vocales, cinco vocales representantes de los sindicatos y cinco de los empresarios, en proporción a la representación existente en cada momento y de entre ellos se nombrará un secretario que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de 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 informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión de Control, Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias, se reunirá por lo menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios.

Tanto los Vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al ASEC de Castilla-La Mancha.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cuales quiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses.

Artículo 11. Cláusula de descuelgue.

El Régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1. Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2. Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

- a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
- b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3. Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4. Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha», notificárselo por escrito a la Comi-

sión de Control, Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias del Convenio, a la representación de los trabajadores/as, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores/as o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), 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 descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión de Control, Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias. del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión de Control, Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del ASEC de Castilla-La Mancha, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión de Control, Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores/as, o en su caso estos o la Comisión de Control. Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Dado el esfuerzo económico realizado por las partes firmantes y con la finalidad de evitar posteriores situaciones de inestabilidad en el sector, durante el periodo de vigencia del presente convenio no será de aplicación la cláusula de descuelgue para ninguna empresa que preste sus servicios en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo.

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 12. 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.

Para el supuesto caso de aplicación del convenio en el año 2014, se establece una subida correspondiente al 0,8 % del IPC que resulte de ese año y que será efectiva con efecto del 01 de enero de 2014.

Con independencia de las tablas salariales acordadas, se establece que se procederá a la regulación de las nominas con fecha 01 de diciembre de 2012.

Artículo 13. Antigüedad.

Los premios de antigüedad para trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores/as, percibirán por este concepto:

Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100

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

Los premios de antigüedad para trabajadores/as con alta anterior al 1 de enero de 1984 se estarán a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

Artículo 14. 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 artículo 21 del 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.

La fórmula tiene carácter general y no aplicándose para el cálculo de otras horas de presencia que serán tomadas en consideración de forma global por el número total de las que se realizan y sin producirse individualización de las mismas, como se dirá en artículo 22 en relación a las bases de 3 tripulaciones.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula: salario base más antigüedad por 14 más pluses por 12 dividido por 1800.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores/as del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, y más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores/as que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Desde el mes de diciembre de 2012 hasta la finalización de este convenio se prorratearan las pagas extraordinarias para todos los trabajadores/as. Además, de las dos pagas extraordinarias prorrateadas se descontaran 75 euros mensuales con el fin de reducir el impacto económico que supone la reducción de las tablas salariales.

Artículo 17. Dietas.

Cuando el trabajador/a, 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 un trabajador/a, teniendo jornada de ocho horas diarias, no pueda comer entre las trece y las dieciséis quince horas, siempre y cuando su inicio de jornada se haya producido entre las 10.00 y las 13.00 horas.

También se devengara dieta cuando un trabajador/a por necesidades del servicio no pueda cenar en su domicilio entre las 20,00 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 comida concertando el pago del gasto directamente con restaurantes, empresas de catering y 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.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

Solamente para los trabajadores/as que prestan servicios de forma presencial en empresas de Urgencia / Emergencia, la dieta nocturna será compensada con un complemento mensual de ayuda alimenticia, que para el año 2011, 2012 y 2013 tendrá un importe de 75 €, sin perjuicio del pago directo por parte de la empresa.

Artículo 18. Plus transporte.

Se devengará obligatoriamente por once meses este plus con arreglo a los valores de la tabla anexa.

Artículo 19.- Plus de complemento de uniformidad.

Con independencia de la obligación de dotar de los uniformes a los trabajadores/as, se crea un plus de complemento de uniformidad con carácter indefinido que las empresas abonarán en el mes que no se devengue plus transporte y que se establece para la vigencia de este convenio en una única paga anual de conformidad con la tabla anexa.

Artículo 20. Retribución específica del trabajo nocturno.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador/a que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo 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.

El trabajo nocturno se remunera siempre que se realice, con independencia del número de horas nocturnas efectuadas.

Capítulo III. Jornada laboral y vacaciones.

Artículo 21. Jornada laboral ordinaria y jornadas especiales.

A.-) Jornada laboral ordinaria:

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 1800 horas/año de trabajo efectivo. En todos los casos se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más cuarenta horas de presencia.

El número máximo de horas de presencia diarias será de 2 horas diarias y un total de 40 horas cuatrisesmanales.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Tiempo de presencia: Es aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

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 trabajador/a descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador/a esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

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 un parte, con el fin de que el trabajador/ra registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, 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. Este parte podrá ser interesado directamente por el trabajador o su representante de personal debidamente autorizado para ello.

B.-) Dispositivos de localización.- Las empresas podrán ofertar a los trabajadores/ras 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:

1.- Solo será aplicable a los trabajadores/ras 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 trabajador/ra 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 trabajador/ra 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.

4.- El límite máximo que un trabajador/ra 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 afectos de computo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador/ra, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y afectos de trabajo efectivo, este se contabilizara desde el momento en que se llame al trabajador/ra para prestar un servicio hasta el momento en el que el trabajador/ra regrese a su base.

6.- La prestación por parte de un trabajador/ra 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 trabajador/ra que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, más pluses y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización por cada día que para este concepto figura en este anexo de este convenio y que para el año 2012 y 2013 será el que consta en las tablas anexas.

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

8.- Las empresas de la red de urgencias que presta servicios para el Sescam podrán aplicar los dispositivos de localización exclusivamente en las bases de urgencias que se dicen expresamente sin que quepa la utilización de este sistema de trabajo más que por acuerdo de la Comisión de Aplicación del Convenio en acuerdo expreso.

Los dispositivos de localización en las diferentes poblaciones, se fijarán en la comisión paritaria del convenio colectivo de Castilla-La Mancha, atendiendo a la dispersión geográfica, baja activación y población, no pudiéndose modificar estos, en ningún caso, sin la aprobación por parte de esta Comisión.

Todos los dispositivos, ya sean de servicio urgente como no urgente, deberán ajustarse a la regulación del presente artículo. Los dispositivos que se fijan en este Convenio se adjuntan al texto.

C.-) Regulación específica de las Guardias de urgencia / emergencias y Bases de trabajo

Con carácter general el trabajo se desarrollara en bases con cuatro tripulaciones de conductores y cuatro técnicos, mediante una jornada especial para quien realice su trabajo en vehículos adscritos al servicio de Urgencias / Emergencias de Castilla-La Mancha. Esta jornada tiene unas características especiales al no ser toda de trabajo efectivo, pero si de presencia física en la base que proporcione o bien el servicio de Urgencias / Emergencias o bien la empresa.

De forma excepcional podrán establecerse bases de trabajo con tres tripulaciones en la forma que se concretará más adelante.

En las bases donde se realicen turnos de 24 horas, se habitara 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 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo 1 día de trabajo y 3 de descanso.

A fin de garantizar el servicio en el periodo vacacional, los meses de junio a septiembre se realizarán una jornada de 24 horas consecutiva y 48 horas consecutivas de descanso, con un máximo de 91 guardias anuales. Estos ciclos se podrán realizar en bases que por su carga habitual de trabajo, no superen las 9 horas de trabajo efectivo.

En el mes de diciembre de cada año se desarrollarán los cuadrantes de trabajo, estos contemplarían 91 guardias por trabajador/ra, así como la asignación de las vacaciones.

Se podrán acordar con la representación de los trabajadores/ras cuadrantes con otras distribuciones siempre que se respeten como criterios obligatorios las que en computo anual equivalen a las 91 guardias o 1800 horas de jornada y 400 de presencia. Estos cuadrantes serán obligatoriamente acordados con la representación de los trabajadores/ras, cíclicos y de carácter anuales.

Las retribuciones salariales de nocturnidad y hora 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 trabajador/ra que constan en las tablas anexas a este convenio.

Su importe se abonará en 12 mensualidades.

D.-) Regulación de la base de tres tripulaciones:

Se admite, de forma excepcional, la realización de trabajos con tres tripulaciones que contemplen las 24 horas de servicio y que serán implantadas en las bases y zonas donde se determine de forma negociada.

Estas bases serán como máximo las que se pacten en cada momento por la Comisión de Control. Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias del convenio, no pudiendo modificarse ni aun cuando sea por causa ajena a la empresa, salvo acuerdo de esta comisión.

No será suficiente el consenso con la representación de los representantes de personal para vencer la capacidad de la comisión de aplicación del convenio, de forma que el supuesto caso de implantación por la empresa de alguna base distinta será causa suficiente para acudir al criterio genérico con cuatro tripulaciones.

Las bases máximas que se fijan en este momento se adjuntan al texto de este convenio.

Las bases máximas se fijarán en la Comisión de Control. Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias

Motivado por la especial forma de trabajo y sus características, se pacta un complemento específico que abona las horas no presenciales que puedan realizarse en cada momento y que será establecido en las tablas anexas a este convenio.

La jornada de la base de tres consistirá en una rotación de un día de trabajo y dos de descanso, con un máximo de diez turnos mensuales y la realización máxima de 240 horas mensuales entre las de trabajo efectivo, horas presenciales y no presenciales, contemplándose en todo caso los límites legales establecidos en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

E.-) Descanso semanal

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará 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 trabajador/a, 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/as.

Artículo 22. Festividades navideñas y de Semana Santa.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24,25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves santo y viernes santo percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 36 € para el año.

Excepcionalmente, desde enero del 2013 estas cuantías no se abonarán para aminorar el efecto de la reducción económica aplicada en el convenio.

Artículo 23. Festivos.

Se garantizará el disfrute de los días festivos de ámbito nacional, regional o local, de manera que al menos el 50% de ello se disfrutarán en la misma festividad

Artículo 24. Vacaciones.

Los trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al salario base más la antigüedad correspondiente.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los trabajadores/as con dos meses antes de la finalización del año los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores/as disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Artículo 25. Asignación de servicios.

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan 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 26. Cuadro de horarios, partes diarios de trabajo y calendario laboral.

Los cuadros de horarios fijos de organización del trabajo se confeccionarán al menos sobre las próximas catorce semanas y serán entregados a la representación laboral, y expuestos y desarrollados con el mismo tiempo.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores/as 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 de los trabajadores/as/as de cada empresa.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

A partir del 1 de septiembre de 2011, las empresas y, a petición del trabajador, entregaran quincenalmente un documento en el que conste al menos la hora efectiva de inicio y fin del trabajo diario prestado.

Artículo 27. Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as/as 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. 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 trabajador/a, 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 IV. Del personal

Artículo 28. Categorías profesionales.

La Clasificación profesional del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas estas sin la necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Artículo 29. Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Explotación.

Artículo 30. Definición de los Grupos Profesionales y Descripción de sus funciones. Personal superior y técnico

A) El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la practica continuada, y han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/ra de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o aéreas específicas en que se puede estructurar esta, dependiendo directamente de la dirección de la empresa.

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico Superior: Es aquel personal que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa las funciones propias de su profesión, con independencia que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico Medio: Es aquel personal que estando en posesión de un Título expedido por las Escuelas Técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Diplomado: Es aquel personal que poseyendo un diploma expedido por Centros Docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario: Se comprenden en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

B) Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que esta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.

Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes consu categoría.

Aspirante administrativo: Es aquel personal de 16 años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de procesos de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/ra: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador/ra: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 31. Definición del Grupo Profesional de Control de Explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional de personal de Explotación se compone porque quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimiento específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa

Técnico en Transporte Sanitario Avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículo o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del Título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a las que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor - Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carnet de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el cincuenta por ciento de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudante. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Jefe/a de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Pintor: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Personal de Telecomunicación: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente asignada funciones complementarias de recepción, tramitación compatibles con su tarea profesional.

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en la misma.

Trabajador en formación: Es aquel personal de 16 años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el periodo de formación y continuar en la empresa este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

Artículo 32. Permisos y licencias.

El trabajador/a, 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:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta. Excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca o relacionado con la cualificación necesaria para el ejercicio de la actividad.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Dos días de libre disposición para el trabajador/a por cada año de vigencia del convenio. Sin derecho a remuneración y por el tiempo indispensable, podrá hacerlo también en el caso de realización de otro tipo de exámenes
- i) Un día por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.

Artículo 33. Seguros.**1. Seguro colectivo de accidentes.**

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 20.000 euros.

Muerte por accidente: 20.000 euros.

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador/a o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

La empresa abonará el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base más los pluses de este convenio más la antigüedad en las siguientes condiciones:

- a) En accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

Artículo 35. Cambio de turno.

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 36. Jubilación.

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.

Capítulo V. Derechos sindicales.**Artículo 37. Derechos sindicales.**

Los Delegados de personal ó 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/as y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Podrá realizarse una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los delegados o afiliados 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.

Capítulo VI.

Artículo 38. Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 24 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- 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.
- 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 deja de ser apto para el trabajo que fue contratado 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/as.

Artículo 39. Multas y sanciones.

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Artículo 40. Uniformidad.

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.

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

Capítulo VII. Faltas y sanciones

Artículo 41. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas leves será, asimismo, comunicada al representante legal de los trabajadores/as.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no-comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.
2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.

3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as.
9. La desconsideración o mal trato con el enfermo y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.
10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.
4. La prevista en el artículo 44, así como los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas, dirigidas hacia cualquier trabajador/a.
5. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.
6. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un semestre.
7. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Sanciones:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores/as/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Salud laboral y medio ambiente.

Artículo 42. Permisos de lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores/as podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de diecisiete días laborables, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 43.- Salud Laboral.

En todas las empresas del sector se elegirán los Delegados de prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quienes serán los encargados, de acuerdo con la referida Ley, de la vigilancia del cumplimiento de la legislación vigente al efecto.

Artículo 44.-Prevención del acoso en el trabajo.

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

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

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.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

Artículo 45.- 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 trabajadores/as/as adscritos 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 de los trabajadores/as, el entorno y los recursos naturales.

Artículo 46.- Revisión médica.

Las Empresas estarán obligadas a facilitar revisión médica general anual a todos los trabajadores/as, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio.

El tiempo empleado en esta revisión será dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio, ó de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Capítulo IX. Formación de los trabajadores/as.

Artículo 47.- 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 a los trabajadores/as de este sector.

Los trabajadores/as de alta en las empresas que hallan superado el periodo de prueba establecido en éste convenio, a la publicación del presente convenio no perderán su puesto de trabajo por no tener la cualificación o titulación que puedan exigir en un futuro por las entidades beneficiarias del servicio (TES, certificado de profesionalidad... etc.), acordando hacer 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. Para ello, estos trabajadores/as 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 su Certificado de Profesionalidad (pte. Publicación). Igual garantía tendrán aquellos trabajadores/as que acrediten la realización por sus propios medios de esta formación.

La formación realizada por la empresa deberá ser consensuada con los representantes de los trabajadores según el artículo 16 del RD 395/2007 de 23 de marzo.

Artículo 48.- Planes de Igualdad.

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar y acordar planes de igualdad para todas las empresas adscritas a este Convenio para su implantación en cada empresa en los términos previstos en la Ley Orgánica de Igualdad, aunque la empresa tenga menos de 250 trabajadores.

Cláusula adicional

En el plazo máximo de sesenta días desde la publicación en el Diario Oficial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes acuerdan la adhesión al Acuerdo que en todo momento se alcance sobre Formación Continua.

Asimismo las partes acuerdan adherirse al acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos (ASEC de Castilla-La Mancha)

Disposición Adicional segunda.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la creación de las siguientes comisiones:

Comisión técnica.- Para el estudio del desarrollo del presente convenio, dotándose en este acuerdo de capacidad para alcanzar preacuerdos con vistas a la próxima negociación colectiva.

Comisión de formación.- Se crea la correspondiente Comisión de Control, Interpretación y Seguimiento de las Bases de Trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias para el tratamiento y desarrollo del art. 47 de este convenio colectivo.

Comisión mixta de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio, facultándose a la misma para resolver cuantas dudas y cuestiones puedan trasladarle.

Esta comisión estará compuesta por tres miembros de la parte patronal y tres de la parte social, en proporción a la representación que ostente cada parte en cada momento.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes, estableciéndose previamente el orden del día, sobre el que se debatirán y resolverán los asuntos planteados, teniendo sus resoluciones el carácter interpretativo de las normas tratadas

Comision de control, interpretación y seguimiento de las bases de trabajo del Servicio de Urgencias/Emergencias. Esta comisión estará formada por cinco miembros de la parte patronal y cinco de la parte social, en proporción a la representación que ostente cada parte en cada momento.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tratara sobre los asuntos relacionados con la situación de las bases de trabajo existentes en cada momento en la región. Sus resoluciones tendrán carácter de acuerdo y obligaran a todas las partes. Serán de carácter vinculante y de aplicación efectiva en la forma en que las mismas lo determinen

Disposición Final.

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial, la Asociación de Empresas de Ambulancias de Castilla-La Mancha; y por parte sindical, la Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT El presente texto es el desarrollo numérico y la adecuación a los acuerdos alcanzados en las mesas negociadoras. Cualquier error numérico o de redacción será subsanado automáticamente.

	III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha					
	Tabla salarial 2011		Tabla salarial Enero a Noviembre 2012		Tabla salarial Diciembre 2012 + Año 2013	
	Salario Base	Plus Tr./	Salario Base	Plus Tr./V.	Salario Base	Plus Tr./V.
TTS Conductor	1.345,83 €	100,00 €	1.345,83 €	100,00 €	1.211,25 €	90,00 €
TTS Aydt. Camillero	1.168,76 €	100,00 €	1.168,76 €	100,00 €	1.051,88 €	90,00 €
TTS Camillero	1.096,54 €	100,00 €	1.096,54 €	100,00 €	986,89 €	90,00 €
Jefe de equipo	1.319,97 €	100,00 €	1.319,97 €	100,00 €	1.187,97 €	90,00 €
Jefe de Tráfico	1.445,11 €	100,00 €	1.445,11 €	100,00 €	1.300,60 €	90,00 €
Oficial 1ª Adm.	1.411,02 €	100,00 €	1.411,02 €	100,00 €	1.269,92 €	90,00 €
Auxiliar. Adm.	1.194,83 €	100,00 €	1.194,83 €	100,00 €	1.075,35 €	90,00 €
Aydt. Mecánico	1.137,87 €	100,00 €	1.137,87 €	100,00 €	1.024,08 €	90,00 €
Mecánico	1.290,42 €	100,00 €	1.290,42 €	100,00 €	1.161,38 €	90,00 €
Chapista	1.240,31 €	100,00 €	1.240,31 €	100,00 €	1.116,28 €	90,00 €
Pintor	1.240,31 €	100,00 €	1.240,31 €	100,00 €	1.116,28 €	90,00 €
Jefe de Taller	1.381,98 €	100,00 €	1.381,98 €	100,00 €	1.243,78 €	90,00 €
Telefonista	1.206,15 €	100,00 €	1.206,15 €	100,00 €	1.085,54 €	90,00 €
Medico	2.366,82 €	100,00 €	2.366,82 €	100,00 €	2.130,14 €	90,00 €
ATS	1.775,09 €	100,00 €	1.775,09 €	100,00 €	1.597,58 €	90,00 €
Director de Área	2.164,64 €	100,00 €	2.164,64 €	100,00 €	1.948,18 €	90,00 €
Director	2.389,59 €	100,00 €	2.389,59 €	100,00 €	2.150,63 €	90,00 €

Acuerdos salariales aplicables desde 01/12/2012:

* Las pagas extras se prorratearán en 12 meses

* No se abonarán los días Festivos

* Se acuerda un descuento de 75.-euros al mes

* El salario de jefe de equipo a partir del mes de agosto de 2013 tendrá el siguiente importe

TTS Conductor	salario base	plus r./v.
Jefe de equipo	1.217,97 €	90,00 €

	III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha		
	2011	Enero a Noviembre 2012	Diciembre 2012 + Año 2013
Comida	12,52 €	12,52 €	11,27 €
Cena	12,52 €	12,52 €	11,27 €
Pernocta y Desayuno	18,78 €	18,78 €	16,90 €
Suma 3 conceptos	43,82 €	43,82 €	39,44 €

	III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha			
	2011	Enero a Noviembre 2012	Diciembre 2012 + Año 2013	
			Conductor	Camillero
Plus localización			36,00 €	30,00 €
Complemento Base 3			300,00 €	250,00 €

III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha						
Tabla salarial año 2011 conductor urgencias 24 horas						
Años	Salario Base	Horas Pres.	Horas Noct.	Plus Tr./V.	Dieta noct.	Antigüedad
0	1.345,83 €	367,43 €	67,55 €	100,00 €	75,00 €	- €
3	1.345,83 €	377,79 €	69,46 €	100,00 €	75,00 €	40,37 €
4	1.345,83 €	381,25 €	70,09 €	100,00 €	75,00 €	53,83 €
5	1.345,83 €	384,70 €	70,73 €	100,00 €	75,00 €	67,29 €
6	1.345,83 €	388,16 €	71,36 €	100,00 €	75,00 €	80,75 €
7	1.345,83 €	391,61 €	72,00 €	100,00 €	75,00 €	94,21 €
8	1.345,83 €	395,06 €	72,63 €	100,00 €	75,00 €	107,67 €
9	1.345,83 €	398,52 €	73,27 €	100,00 €	75,00 €	121,12 €
10	1.345,83 €	401,97 €	73,90 €	100,00 €	75,00 €	134,58 €
11	1.345,83 €	405,43 €	74,54 €	100,00 €	75,00 €	148,04 €
12	1.345,83 €	408,88 €	75,17 €	100,00 €	75,00 €	161,50 €
13	1.345,83 €	412,34 €	75,81 €	100,00 €	75,00 €	174,96 €
14	1.345,83 €	415,79 €	76,44 €	100,00 €	75,00 €	188,42 €
15	1.345,83 €	419,24 €	77,08 €	100,00 €	75,00 €	201,87 €
16	1.345,83 €	422,70 €	77,71 €	100,00 €	75,00 €	215,33 €
17	1.345,83 €	426,15 €	78,35 €	100,00 €	75,00 €	228,79 €
18	1.345,83 €	429,61 €	78,98 €	100,00 €	75,00 €	242,25 €
19	1.345,83 €	433,06 €	79,62 €	100,00 €	75,00 €	255,71 €
20	1.345,83 €	436,52 €	80,25 €	100,00 €	75,00 €	269,17 €

III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha						
Tabla salarial enero a noviembre 2012 conductor urgencias 24 horas						
Años	Salario Base	Horas Pres.	Horas Noct.	Plus Tr./V.	Dieta noct.	Antigüedad
0	1.345,83 €	367,43 €	67,55 €	100,00 €	75,00 €	- €
3	1.345,83 €	377,79 €	69,46 €	100,00 €	75,00 €	40,37 €
4	1.345,83 €	381,25 €	70,09 €	100,00 €	75,00 €	53,83 €
5	1.345,83 €	384,70 €	70,73 €	100,00 €	75,00 €	67,29 €
6	1.345,83 €	388,16 €	71,36 €	100,00 €	75,00 €	80,75 €
7	1.345,83 €	391,61 €	72,00 €	100,00 €	75,00 €	94,21 €
8	1.345,83 €	395,06 €	72,63 €	100,00 €	75,00 €	107,67 €
9	1.345,83 €	398,52 €	73,27 €	100,00 €	75,00 €	121,12 €
10	1.345,83 €	401,97 €	73,90 €	100,00 €	75,00 €	134,58 €
11	1.345,83 €	405,43 €	74,54 €	100,00 €	75,00 €	148,04 €
12	1.345,83 €	408,88 €	75,17 €	100,00 €	75,00 €	161,50 €
13	1.345,83 €	412,34 €	75,81 €	100,00 €	75,00 €	174,96 €
14	1.345,83 €	415,79 €	76,44 €	100,00 €	75,00 €	188,42 €
15	1.345,83 €	419,24 €	77,08 €	100,00 €	75,00 €	201,87 €
16	1.345,83 €	422,70 €	77,71 €	100,00 €	75,00 €	215,33 €
17	1.345,83 €	426,15 €	78,35 €	100,00 €	75,00 €	228,79 €
18	1.345,83 €	429,61 €	78,98 €	100,00 €	75,00 €	242,25 €
19	1.345,83 €	433,06 €	79,62 €	100,00 €	75,00 €	255,71 €
20	1.345,83 €	436,52 €	80,25 €	100,00 €	75,00 €	269,17 €

III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha						
Tabla salarial diciembre 2012 y año 2013 conductor urgencias 24 horas						
Años	Salario Base	Horas Pres.	Horas Noct.	Plus Tr./V.	Dieta noct.	Antigüedad
0	1.211,25 €	330,69 €	60,80 €	90,00 €	75,00 €	- €
3	1.211,25 €	340,01 €	62,51 €	90,00 €	75,00 €	36,34 €
4	1.211,25 €	343,13 €	63,08 €	90,00 €	75,00 €	48,45 €
5	1.211,25 €	346,23 €	63,66 €	90,00 €	75,00 €	60,56 €
6	1.211,25 €	349,34 €	64,22 €	90,00 €	75,00 €	72,68 €
7	1.211,25 €	352,45 €	64,80 €	90,00 €	75,00 €	84,79 €
8	1.211,25 €	355,55 €	65,37 €	90,00 €	75,00 €	96,90 €
9	1.211,25 €	358,67 €	65,94 €	90,00 €	75,00 €	109,01 €
10	1.211,25 €	361,77 €	66,51 €	90,00 €	75,00 €	121,13 €
11	1.211,25 €	364,89 €	67,09 €	90,00 €	75,00 €	133,24 €
12	1.211,25 €	367,99 €	67,65 €	90,00 €	75,00 €	145,35 €
13	1.211,25 €	371,11 €	68,23 €	90,00 €	75,00 €	157,46 €
14	1.211,25 €	374,21 €	68,80 €	90,00 €	75,00 €	169,58 €
15	1.211,25 €	377,32 €	69,37 €	90,00 €	75,00 €	181,69 €
16	1.211,25 €	380,43 €	69,94 €	90,00 €	75,00 €	193,80 €
17	1.211,25 €	383,54 €	70,52 €	90,00 €	75,00 €	205,91 €
18	1.211,25 €	386,55 €	71,08 €	90,00 €	75,00 €	218,03 €
19	1.211,25 €	389,75 €	71,66 €	90,00 €	75,00 €	230,14 €
20	1.211,25 €	392,87 €	72,23 €	90,00 €	75,00 €	242,25 €

III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha						
Tabla salarial año 2011 camillero urgencias 24 horas						
Años	Salario Base	Horas Pres.	Horas Noct.	Plus Tr./V.	Dieta noct.	Antigüedad
0	1.096,54 €	303,25 €	55,79 €	100,00 €	75,00 €	- €
3	1.096,54 €	311,89 €	57,34 €	100,00 €	75,00 €	32,90 €
4	1.096,54 €	314,70 €	57,86 €	100,00 €	75,00 €	43,86 €
5	1.096,54 €	317,52 €	58,38 €	100,00 €	75,00 €	54,83 €
6	1.096,54 €	320,33 €	58,89 €	100,00 €	75,00 €	65,79 €
7	1.096,54 €	323,15 €	59,41 €	100,00 €	75,00 €	76,76 €
8	1.096,54 €	325,96 €	59,93 €	100,00 €	75,00 €	87,72 €
9	1.096,54 €	328,78 €	60,44 €	100,00 €	75,00 €	98,69 €
10	1.096,54 €	331,59 €	60,96 €	100,00 €	75,00 €	109,65 €
11	1.096,54 €	334,40 €	61,48 €	100,00 €	75,00 €	120,62 €
12	1.096,54 €	337,22 €	62,00 €	100,00 €	75,00 €	131,58 €
13	1.096,54 €	340,03 €	62,51 €	100,00 €	75,00 €	142,55 €
14	1.096,54 €	342,85 €	63,03 €	100,00 €	75,00 €	153,52 €
15	1.096,54 €	345,66 €	63,55 €	100,00 €	75,00 €	164,48 €
16	1.096,54 €	348,48 €	64,07 €	100,00 €	75,00 €	175,45 €
17	1.096,54 €	351,29 €	64,58 €	100,00 €	75,00 €	186,41 €
18	1.096,54 €	354,11 €	65,10 €	100,00 €	75,00 €	197,38 €
19	1.096,54 €	356,92 €	65,62 €	100,00 €	75,00 €	208,34 €
20	1.096,54 €	359,73 €	66,14 €	100,00 €	75,00 €	219,31 €

III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha						
Tabla salarial enero a noviembre 2012 camillero urgencias 24 horas						
Años	Salario Base	Horas Pres.	Horas Noct.	Plus Tr./V.	Dieta noct.	Antigüedad
0	1.096,54 €	303,25 €	55,79 €	100,00 €	75,00 €	- €
3	1.096,54 €	311,89 €	57,34 €	100,00 €	75,00 €	32,90 €
4	1.096,54 €	314,70 €	57,86 €	100,00 €	75,00 €	43,86 €
5	1.096,54 €	317,52 €	58,38 €	100,00 €	75,00 €	54,83 €
6	1.096,54 €	320,33 €	58,89 €	100,00 €	75,00 €	65,79 €
7	1.096,54 €	323,15 €	59,41 €	100,00 €	75,00 €	76,76 €
8	1.096,54 €	325,96 €	59,93 €	100,00 €	75,00 €	87,72 €
9	1.096,54 €	328,78 €	60,44 €	100,00 €	75,00 €	98,69 €
10	1.096,54 €	331,59 €	60,96 €	100,00 €	75,00 €	109,65 €
11	1.096,54 €	334,40 €	61,48 €	100,00 €	75,00 €	120,62 €
12	1.096,54 €	337,22 €	62,00 €	100,00 €	75,00 €	131,58 €
13	1.096,54 €	340,03 €	62,51 €	100,00 €	75,00 €	142,55 €
14	1.096,54 €	342,85 €	63,03 €	100,00 €	75,00 €	153,52 €
15	1.096,54 €	345,66 €	63,55 €	100,00 €	75,00 €	164,48 €
16	1.096,54 €	348,48 €	64,07 €	100,00 €	75,00 €	175,45 €
17	1.096,54 €	351,29 €	64,58 €	100,00 €	75,00 €	186,41 €
18	1.096,54 €	354,11 €	65,10 €	100,00 €	75,00 €	197,38 €
19	1.096,54 €	356,92 €	65,62 €	100,00 €	75,00 €	208,34 €
20	1.096,54 €	359,73 €	66,14 €	100,00 €	75,00 €	219,31 €

III Convenio regional de transporte sanitario de Castilla La Mancha						
Tabla salarial diciembre 2012 y año 2013 camillero urgencias 24 horas						
Años	Salario Base	Horas Pres.	Horas Noct.	Plus Tr./V.	Dieta noct.	Antigüedad
0	986,89 €	273,11 €	50,21 €	90,00 €	75,00 €	- €
3	986,89 €	280,70 €	51,61 €	90,00 €	75,00 €	29,61 €
4	986,89 €	283,23 €	52,07 €	90,00 €	75,00 €	39,48 €
5	986,89 €	285,77 €	52,54 €	90,00 €	75,00 €	49,34 €
6	986,89 €	288,30 €	53,00 €	90,00 €	75,00 €	59,21 €
7	986,89 €	290,84 €	53,47 €	90,00 €	75,00 €	69,08 €
8	986,89 €	293,36 €	53,94 €	90,00 €	75,00 €	78,95 €
9	986,89 €	295,90 €	54,40 €	90,00 €	75,00 €	88,82 €
10	986,89 €	298,43 €	54,86 €	90,00 €	75,00 €	98,69 €
11	986,89 €	300,96 €	55,33 €	90,00 €	75,00 €	108,56 €
12	986,89 €	303,50 €	55,80 €	90,00 €	75,00 €	118,43 €
13	986,89 €	306,03 €	56,26 €	90,00 €	75,00 €	128,30 €
14	986,89 €	308,57 €	56,73 €	90,00 €	75,00 €	138,16 €
15	986,89 €	311,09 €	57,20 €	90,00 €	75,00 €	148,03 €
16	986,89 €	313,63 €	57,66 €	90,00 €	75,00 €	157,90 €
17	986,89 €	316,16 €	58,12 €	90,00 €	75,00 €	167,77 €
18	986,89 €	318,70 €	58,59 €	90,00 €	75,00 €	177,64 €
19	986,89 €	321,23 €	59,06 €	90,00 €	75,00 €	187,51 €
20	986,89 €	323,76 €	59,53 €	90,00 €	75,00 €	197,38 €

Bases a tres tripulaciones

Cuenca

- SVB Tragacete
- SVB Cañete
- SVB Carboneras
- SVB Landete
- SVB Priego
- AC De Villalba del Rey
- AC Valera de Abajo
- AC De Honrubia
- AC Quintanar del Rey
- AC Mota del Cuervo
- AC Mira
- AC Sisante

Toledo

- SVB Helicóptero
- SVB Ocaña
- SVB Villacañas

- SVB Consuegra
- SVB Navahermosa
- SVB Los Yébenes
- SVB La Nava de Ricomalillo
- UVI Escalona
- UVI Tembleque
- AC Talavera De La Reina
- AC Illescas
- AC Quintanar
- AC Fuensalida
- AC Bargas
- AC Corral de Almaguer
- AC Escalona
- UVI Secundario Toledo
- UVI Secundario Talavera

Albacete

- SVB Almansa
- SVB Bogarra
- SVB Casas Ibáñez
- SVB El Bonillo
- SVB Elche de la Sierra
- SVB Hellín
- SVB La Roda
- SVB Nerpio
- SVB Ontur
- SVB Villapalacios
- SVB Villarobledo
- SVB Yeste
- UVI Almansa
- UVI Hellín
- UVI Villarobledo
- UVI Albacete Interhospitalaria
- AC Alcadozo
- AC Alcaraz
- AC Bonete
- AC Balazote
- AC Casas de Juan Núñez
- AC Caudete
- AC Madrigueras
- AC Riopar
- AC Osa de Monitel
- AC Socovos

Dispositivos de Localización

Guadalajara

- SVB Molina de Aragón
- SVB Atienza
- SVB Cogolludo
- SVB Sigüenza
- SVB Cifuentes
- SVB Mondéjar
- SVB Sacedón
- SVB Pastrana
- AC El Casar
- AC Jadraque
- AC Checa

Ciudad Real

- SVB Almuradiel
- SVB Horcajo de los Montes
- SVB Socuéllamos
- SVB Montiel
- SVB Fuencaliente
- AC Almagro
- AC Agudo
- AC Villanueva de los Infantes
- AC Solana del Pino
- AC La Solana
- AC Villarrubia de los Ojos
- AC Calzada de Calatrava
- AC Porzuna

Toledo

- SVB Torrijos
 - SVB Castillo de Bayuela
 - SVB Puente del Arzobispo
 - AC Mora
 - AC La Puebla de Montalbán
 - AC Cebolla
 - AC Menasalbas
 - AC Velada
-