

# GENESIS 0

## Situación actual del sector en Aragón sin vendas en los ojos

- **El Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Aragón** (publicado en BOA el 15/06/2016, código 72000275012007) sigue siendo el de referencia. Cubre **tanto el transporte urgente como el no urgente** (terrestre), y sus contenidos son mínimos (se pueden mejorar en convenios de ámbito inferior). Su vigencia formal terminó en 2018, pero está en **ultraactividad** (sigue aplicándose íntegramente hasta que se sustituya por uno nuevo).
- Existe un **Convenio Colectivo Estatal de Transporte Sanitario** (2020) que establece mínimos obligatorios para todo el país, y los convenios autonómicos o de empresa pueden mejorarlo.
- Los contratos públicos con el Gobierno de Aragón (a través del SALUD) se licitan por separado: uno para **urgente** y otro para **no urgente**. Con diferencia de dos años en la adjudicación por parte de la administración (lo que nos condena a que salarios base y condiciones se actualizan en cada licitación, no siempre al mismo ritmo).
- El no urgente tiene un contrato nuevo desde agosto 2025 (con subidas salariales vía pliego), mientras el urgente ha tenido sus propios acuerdos temporales.
- En 2022 hubo un intento de acuerdo específico para el transporte urgente (firmado por la UTE Acciona Ambunova con mayoría sindical —CCOO, CSIF, UGT, SCS— para 2019-2026), pero el TSJA lo declaró nulo en sentencia de junio 2022 porque no cumplía plenamente los requisitos formales de un convenio sectorial (fue impugnado por la DGA y otra UTE).

**SITESA** (como sindicato independiente de técnicos de emergencias sanitarias) actualmente NO tiene legitimación para participar en la negociación, pero esto no quiere decir no podemos ejercer el derecho de exponer nuestro punto de vista e informar a la plantilla.

Entre otras medidas apostamos por **tener un convenio propio por transporte sanitario urgente , o realizar un convenio de “cuerpo” común y “brazos”** distintos que cubran la necesidad de cada transporte, **apostamos por sueldo base unificado para todos** lo que nos ayudará a realizar una pliegos más realistas y ganar mas unidades y más fuerza, **apostamos por un plus vinculado al puesto de trabajo de conductor** ya es hora que reconozcan esta especialización y la responsabilidad añadida de estos compañeros, **apostamos por una tercera paga extra, apostamos a consolidar los turnos de 12 y 24 horas** para una mejor conciliación familiar, **apostamos por una ampliación de años en plus de antigüedad de 30 años** y que se calcule con sueldo base + el plus vinculado al puesto de conductor para las categorías de

ayudante y conductor, **apostamos por recuperar el nivel adquisitivo perdido desde el 2019 hasta la actualidad** además de más puntos.

Y si, se puede hacer, solo faltan ganas.

Y los explicaremos como se hace.

### **¿Por qué se puede hacer un convenio propio para el urgente?**

La Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 87 a 92) permite **convenios de distinto ámbito**:

- **Sectorial autonómico** (el actual abarca todo).
- **De grupo de empresas o de empresa** (muy habitual en servicios externalizados como este, donde cada UTE o adjudicataria tiene su propio convenio o acuerdo).
- **De ámbito inferior** (pueden mejorar los mínimos del sectorial o estatal).

No existe ninguna prohibición legal para diferenciar **urgente vs no urgente** (son modalidades distintas: el urgente está más ligado a emergencias, turnos, riesgos y formación específica TES). De hecho, los pliegos de contratación ya los tratan por separado, y los modelos de jornada y pluses suelen ser distintos. El propio convenio sectorial de 2016 dice expresamente que “los contenidos pactados tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior”.

Así que vamos a partir la baraja que nadie se atreve a partir.

Os presentaremos nuestras propuestas, en **cuatro fases**:

**Fase 1** : Realizar convenio con la estructura: **“Tronco común + Dos Brazos”**

**Fase 2**: Equiparar mismo el sueldo base para todas las categorías TES y crear el plus vinculado al puesto de conducción .

**Fase 3**: Recuperación del poder adquisitivo perdido (con el argumento más sólido y objetivo)

**Fase 4**: otras propuestas, Win Win plus de absentismo , reducción de jornada laboral a 1650 horas , formación remunerada e incluida en la jornada laboral, baja de embarazo desde el primer mes , turnos consolidados en Zaragoza capital 12 para las svb y 24 h para las 12h y más....