

Convenio Colectivo Transporte Sanitario de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	11102044012025	ACTUALIZACIÓN	2025/09/09
VIGENCIA	2026/01/01 — 2030/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 172 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transporte-sanitario-de-cadiz/		

Resumen

Convenio Colectivo Transporte Sanitario. Última actualización a: 09-09-2025 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2030. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP 172 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 172 - 9 de septiembre de 2025)

Código 11102044012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo del TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24/06/2025, así como la subsanación del mismo, con fecha de entrada 11-08-2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado del TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, así como su subsanación, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con



funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 15/08/2025. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

CONVENIO COLETIVO DEL TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Las disposiciones del presente Convenio son de obligado cumplimiento para todo tipo de empresas, cooperativas, S.A.L., y cualquier otro tipo de empresa que pueda constituirse según la legislación vigente y que tenga su centro de trabajo o lugar de trabajo en la provincia de Cádiz, siempre y cuando se dedique al transporte sanitario en cualquiera de sus modalidades. Asimismo, queda incluido el transporte adaptado para todo tipo de personas con movilidad reducida, discapacidad psíquica y/o física, independientemente del centro de origen o destino. Igualmente, este Convenio colectivo será de aplicación a cualquier otro tipo de personas jurídicas, con o sin ánimo de lucro, tales como Asociaciones, ONG'S, Fundaciones, o similares, que en su actividad (parcial o totalmente) presten los servicios regulados en este convenio. Además de a todas las personas jurídicas citadas anteriormente, este Convenio colectivo será de aplicación para las que, aun no teniendo su domicilio social en la provincia de Cádiz, si se dediquen al transporte sanitario dentro del ámbito territorial de la provincia gaditana durante más de treinta días en un periodo comprendido de seis meses.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Las disposiciones del presente Convenio tendrán una duración de cinco años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2030, y se prorrogarán de manera tácita y automática si ninguna de las partes denuncia este Convenio colectivo con al menos tres meses de antelación, a la fecha en que concluya su vigencia.

ARTÍCULO 3.- RETRIBUCIONES.

Las retribuciones pactadas entre todas las partes se consideran siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. En los casos en que el/la trabajador/a tuviese retribuciones a título individual y/o particular, le serán respetadas a todos los efectos legales, entendiéndose por salario, el que se establezca para la categoría profesional de la tabla salarial anexa en el presente Convenio, más los incrementos por antigüedad.



ARTÍCULO 4.- PLUS DE TRANSPORTE.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo, tendrán derecho a percibir en concepto de Plus de Transporte durante los 335 días del año, la cantidad de 7,75 euros por día. Esta última cantidad será la misma para todas las categorías mencionadas en las disposiciones del presente Convenio.

ARTÍCULO 5.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se consideran horas nocturnas cada una de las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, incrementadas en un 10% del salario base mensual por hora de jornada trabajada durante los años 2026, 2027, y 2028.

Para los años 2029 y 2030, el incremento será un 15% del salario base mensual por hora de jornada trabajada. Para percibir este plus de nocturnidad, las personas trabajadoras deberán haber realizado las horas nocturnas que no sean coincidentes con los sábados, domingos, y festivos, produciéndose el devengo de las mismas para la persona trabajadora que realice el turno de noche o la nocturnidad.

ARTÍCULO 6.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo tendrán derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias al año, cada una de ellas por un importe igual a treinta días de salario más antigüedad. Las pagas extraordinarias deberán abonarse en los siguientes periodos:

Paga de Marzo	antes del 20 de marzo
Paga de Junio	antes del 20 de junio
Paga de Septiembre	antes del 20 de septiembre
Paga de Diciembre	antes del 20 de diciembre

Estas pagas nunca serán prorrateadas, salvo que por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras se pacte el prorrateo o se viniera haciendo habitualmente en la empresa.

ARTÍCULO 7.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

El Premio de Antigüedad se abonará ajustándose a la última categoría de las personas trabajadoras, fecha de ingreso, y salario según Convenio colectivo.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán en concepto de porcentaje de antigüedad la cantidad resultante de aplicar al salario base la siguiente escala:



A los 3 años	3 %
A los 6 años	6 %
A los 9 años	9 %
A los 12 años	12 %
A los 15 años	16 %
A los 18 años	18 %
A los 21 años	21 %
A los 24 años	24 %
A los 27 años	27 %
A los 30 años	30 %
A los 33 años	33 %
A los 36 años	36 %

Se mantendrá a las personas trabajadoras que estén antes de la firma del presente convenio, cualquier premio por antigüedad superior al que les correspondería según la tabla anterior.

ARTÍCULO 8. - DIETAS.

El abono de las dietas por parte de la empresa y a las que tienen derecho todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo, será por jornada trabajada o servicio prestado, siendo la misma cuantía para todas las categorías profesionales dispuestas en este Convenio colectivo, cifrándose en las siguientes cantidades diarias:

Dieta completa	53,75 euros
Comida	15,72 euros
Cena	10,47 euros
Cama y desayuno	31,39 euros
Dietas en el extranjero	157,03 euros

Cuando por necesidades del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar la comida el personal de plaza, se le abonará la cantidad de 15,72 euros. El abono de las dietas se hará en función de la hora de entrada o cierre de las personas trabajadoras, motivo este último de negociación entre la empresa y la representación de los las personas trabajadoras de cada centro.



Las empresas tendrán la posibilidad de negociar, junto a la representación de las personas trabajadoras, las dietas directamente con las empresas hosteleras, de manera que, en vez de abonársele a las personas trabajadoras, las abone justificándose en los establecimientos hosteleros. Esta medida no supondrá un perjuicio en la calidad de la dieta percibida por cada persona trabajadora, sino en beneficio de la gestión de las empresas debido al volumen de las mismas.

ARTÍCULO 9.- LICENCIAS.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio civil o religioso, o parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y las personas trabajadoras aporten la certificación acreditativa de la misma.

En el caso de parejas de hecho dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un periodo mínimo de cuatro años desde la anterior licencia.

b) Un día por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando sea coincidente con la jornada de las personas trabajadoras. En tal caso, si el matrimonio del pariente exige un desplazamiento al efecto de 200 km, el plazo será de 2 días naturales consecutivos.

c) Dieciocho días por accidente o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho e hijo/as. Cinco días para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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.

h) Cinco días de asuntos propios que no admitan demora.

i) Cinco días al año por cada persona trabajadora, se podrá faltar al trabajo con derecho al salario íntegro, avisando con 24 horas de antelación y sin justificar, j) Un día para la renovación del carnet de conducir, salvo



que los medios de transporte regulares impongan un plazo mayor.

k) En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4 del ET, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

l) Por nacimiento de hijo/a se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo unirse las vacaciones al periodo de suspensión del contrato, o al sucesivo periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho. De conformidad con lo previsto en el artículo 48.6 del ET, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. En el caso de disfrute del permiso a tiempo parcial, y en cualquier caso a partir de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio de conformidad con lo establecido en la normativa legal, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá pactar la adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos legalmente. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

m) En los casos previsto en el artículo 48.4 del ET, de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica, o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato.

n) Las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora de la jornada habitual de trabajo. Las personas trabajadoras podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 16 días naturales unidos al período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

o) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6



del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 de este Convenio. Las reducciones de jornada por guarda legal se regularán de conformidad con la legislación vigente aplicable en el momento de su concesión. De conformidad con lo previsto en el artículo 37. 6 y 7 del ET, se concederán las concreciones de horario solicitadas, cuando se concreten en los días y el turno ordinario en que venga prestando servicios la persona trabajadora.

p) Dos días por cambio de domicilio o mudanza, y tres días si el cambio de domicilio o mudanza es fuera de la provincia de Cádiz.

La empresa podrá denegar el derecho a disfrute de los asuntos propios de las personas trabajadoras que los soliciten, si en un mismo día es solicitado por un porcentaje de personas trabajadoras igual o superior a los porcentajes indicados a continuación del total de la plantilla del centro de trabajo:

En centros con menos de diez trabajadores/as	25 %
En centros entre 11 y 30 trabajadores/as	15 %
En centros entre 31 y 50 trabajadores/as	10 %
En centros de más de 51 trabajadores/as	6 %

Se entiende por centro de trabajo, un servicio programado, un servicio urgente o un servicio de críticos.

Las personas trabajadoras que estén cumpliendo los requisitos dispuestos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que por mejorar su calidad de vida estén interesadas en acogerse a una situación de permiso con reserva de puesto de trabajo, por una fecha no inferior a dos meses, ni superior a cuatro meses, se le respetará su puesto de trabajo y antigüedad, siendo esta la que disponga al inicio de dicho permiso.

Para las personas trabajadoras que no lleven un año en la empresa, el tiempo de licencia será proporcional al de la duración del contrato en el momento de solicitarlo.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, durante los cuales las personas trabajadoras percibirán el sueldo íntegro, la antigüedad, más una gratificación de 7,75 euros diarios más el incremento pactado para años sucesivos en concepto de bolsa de vacaciones.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En compensación de las mejoras pactadas en este Convenio colectivo y en beneficio de la productividad, se



pacta de común acuerdo por todas las partes, las horas extraordinarias. Cuando sea necesario realizar las horas extraordinarias a juicio de la empresa y, hasta el límite permitido por la legislación vigente, será de carácter obligatorio para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo, hasta un límite máximo de 20 horas semanales sobre la jornada de trabajo.

El valor de la hora extraordinaria queda fijado en la tabla anexa a este Convenio colectivo. Quedarán exentos/as de la obligación de realizar horas extraordinarias, aquellas personas trabajadoras que no hayan percibido el importe de las realizadas en el periodo de pago anterior. Para que, la realización de las horas extraordinarias sea compensada por descanso, debe existir acuerdo previo entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras.

Los jefes de tráfico, tendrán la obligación de reconocer el número de horas extraordinarias de cada conductor/a los viernes de cada semana, entregando recibo sellado y firmado por la empresa a la representación de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 12.- JORNADA, TURNO, CALENDARIO LABORAL.

La jornada laboral será de 39 horas semanales y será modificada siempre que disminuya conforme a la legislación vigente, en días laborales de lunes a viernes debiendo respetarse el descanso entre jornadas de 12 horas. Las horas realizadas en sábados, domingos y festivos, serán consideradas como guardias y/o jornadas especiales, conforme a la legislación vigente. Serán consideradas guardias y/o jornadas especiales, las realizadas desde las 00:00 horas hasta las 24:00 de los días 25 de diciembre y 1 de enero, las cuales, serán incrementadas en un 100% tal como se dispone en las tablas salariales anexas, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

El calendario laboral será negociado con la representación de las personas trabajadoras.

En lo no regulado convencionalmente, se estará con carácter supletorio a lo expresado en el laudo.

ARTÍCULO 13.- AYUDA A LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

En virtud de promover el acceso a la formación presencial u online de las personas trabajadoras, se establece una ayuda de 165,01 euros mensuales para ampliar las capacidades técnicas de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de facilitarles una mayor formación y capacitación técnica. Esta ayuda se prestará durante los doce meses del año.



ARTÍCULO 14.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

En los centros de trabajo, establecimientos de nueva creación, y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones o se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo por libre contratación de empresas, conforme a lo dispuesto en las disposiciones del presente Convenio colectivo y los modos de contratación previstos en la legislación vigente. Todas las personas afectadas por este Convenio colectivo estarán contratadas con un contrato de trabajo indefinido, a menos que estén sujetas a otro tipo de relación laboral temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad contractual relacionada con tal naturaleza.

Periodo de prueba: Así, todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado periodo de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico, seis meses.
- Personal administrativo y de explotación, dos meses.

Asimismo, cuando la persona trabajadora haya desempeñado anteriormente en la empresa las mismas funciones en el mismo o similar puesto de trabajo bajo cualquier modalidad de contratación, no cabrá un periodo de prueba.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, correspondiéndole un ejemplar a cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

De igual forma, será de aplicación a todas las modalidades contractuales las siguientes consideraciones:

- a) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio colectivo se refieren a las relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida por cada trabajador/a.
- b) Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias y/ permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo y en aquellos convenios de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.
- c) Las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

ARTÍCULO 15.- AYUDA ESCOLAR.

Todas las personas trabajadoras con hijos/as en edad escolar (Educación Infantil, Enseñanza Primaria y ESO), recibirán una ayuda de 61,90 euros al año por cada hijo/a, que se abonará en la nómina del mes de agosto.



ARTÍCULO 16.- COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTE.

Cuando una de estas situaciones afecta a la persona trabajadora, la empresa complementará hasta el 100% de la base total de cotización desde el primer día de baja. A partir de los 30 días de baja, y en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se compensará además al trabajador o a la trabajadora con 3,93 euros por día.

ARTÍCULO 17.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Las empresas estarán obligadas a contratar de forma externa una póliza de seguros mediante fondo de pensiones, aval, etc., para las personas trabajadoras que cubran como mínimo los siguientes riesgos:

Muerte natural	12.000 euros
Incapacidad permanente total	20.000 euros
Incapacidad permanente absoluta	20.000 euros
Muerte por accidente	24.000 euros
Muerte por accidente de circulación durante la jornada de trabajo	36.000 euros

A percibir de una sola vez por el trabajador/a, cónyuge, pareja de hecho supérstite, descendientes o ascendientes, y en su caso los derechos habientes, si como consecuencia de enfermedad común o accidente de trabajo sobreviene alguna de estas circunstancias. Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la empresa aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado a la persona trabajadora, sus beneficiarios/as, y en caso de siniestro que conlleve a su percepción. En el caso de que la persona trabajadora falleciese fuera de su residencia habitual, al encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, ésta última abonará los gastos de traslado de sus restos hasta el lugar de residencia del trabajador/a fallecido/a y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia. Para el supuesto de que la compañía de seguros con la que se concierte esta póliza rechace la inclusión de alguna persona trabajadora en la misma, será la comisión mixta la que intente resolver este problema mediante la contratación con otra compañía si ello fuera posible, o mediante la entrega a la persona trabajadora afectada del importe de lo que hubiera costado suprima de haber sido asegurado/a por la compañía.

ARTÍCULO 18.- MULTAS.

Las multas que se impongan a las personas trabajadoras por causas imputables a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas empresas. Los conductores y las conductoras están obligados/as a entregar



el boletín de cualquier denuncia al rendir el viaje siempre con tiempo para que la empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los correspondientes pliegos de descargos, alegaciones y/o recursos. Las personas trabajadoras están obligadas a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir y/o de cualquier otra sanción que pueda incidir en las condiciones esenciales de desarrollo de su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 19.- JUBILACIÓN.

A las personas trabajadoras que, llevando diez años de antigüedad al servicio de la empresa se jubilen totalmente entre los 60 y 64 años de edad, percibirán de la empresa una gratificación por una sola vez, conforme a lo dispuesto a continuación:

60 años	5 mensualidades
61 años	4 mensualidades
62 años	3 mensualidades
63 años	2 mensualidades
64 años	1 mensualidad

El abono de esta gratificación se realizará con cargo directo y exclusivo a la empresa, y se abonará junto a la última nómina a la que tenga derecho a percibir la persona trabajadora que se jubile, sin que el abono de dicha gratificación pueda ser externalizado. Asimismo, con el propósito de fomentar el empleo en el sector de trabajadores/as desempleados/as, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Para exigir la jubilación obligatoria, siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos para causar derecho al 100% de la pensión, la empresa deberá contratar una nueva persona trabajadora con carácter indefinido.
2. Cuando se cumpla los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial. En este caso las empresas estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en cada momento por la legislación vigente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila



parcialmente.

ARTÍCULO 20.- VIAJES INTERPROVINCIALES FUERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA.

Los desplazamientos o viajes de hasta 700 Km los realizará un solo conductor/a. La dieta correspondiente se percibirá a parte de la cantidad fijada y se cobrará 157,31 euros por la realización de los mismos.

Los desplazamientos o viajes de más de 700 Km los realizarán dos conductores/as. La dieta correspondiente se percibirá a parte de la cantidad fijada y se cobrará 262,27 euros por la realización de los mismos por conductor/a. Con esta cantidad se entienden abonadas las horas extraordinarias que se realicen por motivos de los viajes y/o desplazamientos citados. Para estos desplazamientos o viajes se establecerá un turno rotatorio entre los conductores y las conductoras, siendo de obligado cumplimiento para todos/as, excepto si están de vacaciones, licencias, o descanso semanal. La empresa se compromete a anticipar una cantidad aproximada de gastos por desplazamientos o viajes fuera de la provincia de Cádiz.

ARTÍCULO 21.- CAMBIO DE TURNO.

La empresa permitirá el cambio de turno entre las personas trabajadoras, siempre que se adecuen a la legislación vigente sobre Salud laboral, y siempre que exista notificación previa para ello.

ARTÍCULO 22.- GARANTÍAS SINDICALES.

Los delegados y las delegadas de personal, integrantes del Comité de empresa o delegados/as de la Sección sindical en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, tienen derecho a 20 horas mensuales de crédito horario, pudiendo ser acumuladas trimestralmente, estas horas podrán utilizarse en la formación sindical que promuevan las organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 23.- PRIVACIÓN EL PERMISO DE CONDUCIR.

Los conductores y las conductoras que, como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en las empresas se vieran privados/as de su carnet de conducir, estas los/las mantendrán en su plantilla durante el periodo de tiempo que esa circunstancia se mantenga, reubicándoles al puesto más conveniente, siempre y cuando en, al menos, dos terceras partes de las faltas graves cometidas por el conductor o la conductora sean imputables a la empresa.

En cualquier caso, la persona trabajadora tiene la obligación de comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir, así como aquellas sanciones que puedan incidir en la calificación necesaria para el



normal desarrollo de su trabajo.

ARTÍCULO 24.- PLUS COMPENSATORIO.

Las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación este Convenio colectivo como consecuencia de la actividad que desarrollan, tendrán derecho a un plus compensatorio del 14% del salario base por día de trabajo.

ARTÍCULO 25.- PERSONAL DE AMBULANCIAS.

El conductor o la conductora de ambulancias debe tener experiencia en dichos servicios. Todas las personas trabajadoras pasarán anualmente un reconocimiento médico, así como vacunación que prevenga contagios de enfermedades.

ARTÍCULO 26.- ANTICIPOS EXTRAORDINARIOS.

Las personas trabajadoras de la plantilla habitual de la empresa, podrán solicitar un anticipo extraordinario por un importe de 600 euros a pagar en doce mensualidades sin intereses. Para que el mayor número de personas trabajadoras puedan disfrutar de este tipo de anticipo sin causar perjuicio a la tesorería de la empresa, se establece que el tope anual por cada empresa será de 6.000 euros, y el de las personas trabajadoras de un anticipo anual.

No será posible pedir un segundo anticipo sin haber liquidado previamente el primer anticipo.

ARTÍCULO 27.- INCREMENTO SALARIAL.

Para los años 2026, 2027, 2028, 2029, y 2030, los salarios serán los dispuestos en las tablas salariales anexas de este Convenio colectivo, y para todos los conceptos salariales y extra salariales. Los citados incrementos dispuestos a continuación serán consolidados. Asimismo, para el año 2026 se aplicará una subida del 2% (IPC nacional) de todos los conceptos salariales, con cláusula de revisión salarial a 31 de diciembre de 2026. En el supuesto que debido a la citada revisión el importe fuera superior al 2% pactado, la citada diferencia se aplicaría de forma práctica a partir del mes de enero del año 2027, actualizando las tablas salariales.



2026	2 %
2027	5 %
2028	5 %
2029	5 %
2030	5,5 %

La subida salarial se aplicará a todos los conceptos económicos, se adjuntan las tablas salariales.

ARTÍCULO 28.- REUNIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación y salvo casos urgentes y con posibilidad de dar conocimiento al responsable de la empresa, se podrá disponer del centro de trabajo para reuniones de hasta 24 horas anuales.

ARTÍCULO 29.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

En los centros de trabajo, preferentemente en sitio no accesible al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrá exponer todas las informaciones laborales y sindicales que le afecten.

ARTÍCULO 30.- EXCLUSIONES.

Queda excluido de este convenio el personal que establece el artículo 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 31.- CUOTA SINDICAL.

Las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo descontarán de los haberes de las personas trabajadoras, la cuota sindical y la ingresarán en la cuenta corriente del sindicato correspondiente, siempre que estos así lo soliciten, adjuntando documento firmado por las personas trabajadoras afectadas.

ARTÍCULO 32.- COMISIÓN PARITARIA.

La comisión paritaria se formará por las partes firmantes del Convenio, a las cuales, le correspondería tres personas por cada una de las partes (Sindicatos):



UGT, CCOO (tres personas) empresarios/as (tres personas).

El número de personas que conformen la comisión será proporcional a su representación en el presente Convenio colectivo, dicha comisión podrá estar asistida por asesores de las partes.

La comisión paritaria tiene como misión principal velar por el cumplimiento y la interpretación de este convenio en una actitud proactiva de denuncia de las empresas que pudieran incumplirlo, así como resolver las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo y de aquellas que se deriven de la legislación aplicable.

A todos los efectos, la comisión paritaria ostentará capacidad para adoptar cuantos acuerdos le permita el RDL 10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En relación con el citado Real Decreto o normativa que los amplíe o sustituya, queda dotada de capacidad de mediación respecto de la inaplicación del presente convenio o de alguna de sus partes a tenor de lo preceptuado en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, estará dotada de la responsabilidad y capacidad suficiente de gestión, ante las Administraciones públicas, para asegurar que los presupuestos de los contratos públicos actuales no sufran ninguna modificación que imposibilite la aplicación de los acuerdos salariales del presente convenio, dada la aplicación finalista existente entre el canon percibido por las empresas y los salarios de las personas trabajadoras.

La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de cada parte de las personas que forman la comisión, enviando a los interesados y las interesadas los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre las personas que conforman la comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estas puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Para el caso de desacuerdos, y de así desearlo al menos una de las partes, se establece el acogimiento al sistema de arbitraje, designándose como árbitro/a a la autoridad laboral.

La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la comisión paritaria se establece en el domicilio de los sindicatos UGT y CCOO, sito en Cádiz Avda. de Andalucía nº 6, 5ª y 7ª planta respectivamente, y en el domicilio de la patronal, sito en el de Ambulancias Barbate, S. Coop. And. P.I. Tres Caminos, calle del Choco, 5, Puerto Real.

ARTÍCULO 33.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración pública, o terminación del contrato con las entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apartado e) por mantener



actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de las personas trabajadoras asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de las personas trabajadoras 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 y la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos prevengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo prestase de forma provisional otra empresa el servicio, esta también estará obligada a la subrogación de las personas trabajadoras en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término empresa, se encuentran expresamente incluidas las uniones temporales de empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con las Administraciones públicas.

a) Dicha subrogación de las personas trabajadoras se producirá única y exclusivamente con respecto a las siguientes:

1. Las personas trabajadoras en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará la forma de contratación conforme a la legislación vigente para cubrir las necesidades de contratación en el periodo exento de la obligación de subrogar.
2. Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puestos de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal o paternal.
3. Las personas trabajadoras 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 aquella.
4. Las personas trabajadoras que sustituyan a algunos de los trabajadores o las trabajadoras mencionados/as en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Las personas trabajadoras que sustituyan a otros/as que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tenga una antigüedad mínima en la misma de los seis 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/as de la aplicación de la presente cláusula de subrogación, las personas trabajadoras que sean directivos/as de su empresa, así como aquellos/as unidos/as por vínculos de



consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de la relación contractual.

7. Serán igualmente subrogadas las personas socias de trabajo de las empresas cooperativas.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus personas trabajadoras, y a los/las representantes de estas, mediante los documentos que se detallan en el apartado 1, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trata 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, y/o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) Las personas trabajadoras que hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ninguno otro trabajador u otra trabajadora 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 personas trabajadoras que se comuniquen 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 las personas trabajadoras indebidamente subrogadas.

h) Las personas que conforman el Comité de empresa, los delegados y las delegadas de personal, y los delegados y las delegadas sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubieran sido contratados/as para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de personas trabajadoras.

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

Certificación en la que deberán constar las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por las personas trabajadoras, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional (según la



clasificación de este Convenio).

Original y copia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas.

Copia compulsada de los documentos que ha de presentar toda empresa para liquidar las cuotas de las personas trabajadoras al Régimen General de la Seguridad Social y Sistemas adscritos al Régimen General. Estos documentos que resumen las cotizaciones sociales deben comprender los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente los sustituyan.

Relación de personas trabajadoras especificando: nombre y apellidos; número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador o la trabajadora; antigüedad; categoría profesional; jornada, horario; modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador o la trabajadora es representante legal de los trabajadores y las trabajadoras, se especificará el periodo de mandato del mismo o de la misma.

Copia compulsada de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

Original y copia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su actividad profesional.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en los que se haga constar que este 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 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitieran o se debieran haber emitido.

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

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, las entregas de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

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

ARTÍCULO 34.- ABONO DE SALARIOS.

Las empresas del transporte sanitario están obligadas al abono del salario entre los dos primeros días hábiles del mes.



ARTÍCULO 35.- UNIFORMES.

Los uniformes que vienen obligados las empresas a proporcionar a las personas trabajadoras que contrata a su servicio, se compondrán de las siguientes prendas:

- Tres camisas o polos, manga larga o corta, con fecha de entrega antes del 31 de mayo.
- Tres pantalones, 2 de ellos con fecha de entrega antes del 31 de mayo y el restante antes del 30 de septiembre.
- Dos jerséis o sudaderas, con fecha de entrega antes del 30 de septiembre.
- Un par de botas, con fecha de entrega el 30 de septiembre.
- Una cazadora, con fecha de entrega el 30 de septiembre.
- Dos monos de trabajo para las personas trabajadoras con categoría profesional de mecánicos/as.

Además, cada 3 años se le dotará a cada trabajador/a de un anorak, la empresa garantizará el cambio o sustitución de dichas prendas cuando se consideren deterioradas.

Por cuestiones logísticas, las empresas podrán acordar con los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, unificar la entrega de uniformidad en una fecha determinada entre el 31 de mayo y el 30 de septiembre de cada año, así como revisar el tipo y cuantía de los mismos.

ARTÍCULO 36.- EXCEDENCIAS.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos de 4 meses y no superior a 5 años y su reingreso se realizará según la legislación vigente. Las excedencias voluntarias en el caso que se realizaran con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional, serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándose, el puesto de trabajo y computándose la antigüedad.

ARTÍCULO 37.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

La clasificación profesional de las personas trabajadoras consignada en el presente convenio colectivo general es meramente enunciativa y no implica que se haya de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas estas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollan en la empresa.



Grupos profesionales:

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo general se estructuran en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal superior o técnico.
- b) Personal administrativo e informático.
- c) Personal de explotación.

Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones:

Personal superior y técnico: 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/las que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, hayan sido contratados/as para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

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

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

Técnico/a superior: es aquella persona 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 de que tenga o no personal subordinado y realice, o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico/a medio: es aquella persona 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, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Diplomado/a: es aquella persona 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 la empresa, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado/a en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

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

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 o la responsable inmediato/a del personal que tenga a su cargo.

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

Auxiliar Administrativo/a: es aquella persona que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes con su categoría.

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

- a) Personal superior y técnico.
- b) Personal administrativo e informático.
- c) Personal de explotación.

Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones:

Personal superior y técnico: 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/las que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, hayan sido contratados/as para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

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

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

Técnico/a superior: es aquella persona 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 de que tenga o no personal subordinado y realice, o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico/a medio: es aquella persona 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, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Ordenanza: es aquella persona cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la dirección de la empresa, bien por los/las jefes/as administrativos/as y encargos/as operativos/as, 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 de organización siendo las siguientes:



Analista de procesos de datos: es aquella persona 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/a: es aquella persona 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/a: es aquella persona que usa 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 defendiéndolos como errores de operación o de máquina.

Definición del grupo profesional de control de explotación y de sus categorías profesionales.

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

Jefe/a de Equipo: es el o la responsable inmediato/a del personal que tenga a su cargo.

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

Técnico en transporte sanitario avanzado: es el empleado o la empleada que es contratado/a 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/a, ayudante de conductor/a-camillero/a y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor/a: es el empleado o la empleada que es contratado/a 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 enfermero o la enfermera y/o accidentado/a necesarios/as 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/a-Camillero/a:

tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo/a y el accidentado/a necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrá carnet de conducir suficiente, podrán y deberán ser formados/as para conductor/a de ambulancia. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50% de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. 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/a: tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo/a y/o accidentado/a necesarias para la correcta prestación del servicio.

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

Mecánico/a: se clasifican en esta categoría los/las 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 o la jefa de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico/a: se incluye en esta categoría a quienes, con conocimientos generales sobre el oficio, pueden colaborar con el mecánico/a en los trabajos que este/a realice.

Chapista: se clasifican en esta categoría quienes, con conocimientos teórico-prácticos del oficio adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículo, bajo las órdenes y la supervisión del jefe/a de taller, en su caso.

Pintor/a: se clasifican en esta categoría quienes con conocimientos teóricoprácticos del oficio adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículo, bajo las órdenes y la supervisión del jefe/a de taller, en su caso.

Personal de Telecomunicaciones: comprende esta categoría a quienes, en las distintas dependencias de la empresa, tengan asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el servicio exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiese. Asimismo, atenderá y clasificará (según las áreas y tipos de servicios) las llamadas que se reciban. Podrán igualmente, tener asignadas funciones complementarias de recepción, tramitación compatible con su tarea profesional.

Personal de Limpieza: son aquellas personas encargadas 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 las mismas.

ARTÍCULO 38.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal para las empresas de Transporte de Enfermos/as y Accidentados/as de Ambulancias.

ARTÍCULO 39.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES, Y PROTOCOLOS DE ACOSO.

1. Principios de igualdad de trato y oportunidades.



La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades ámbito, y con esta finalidad debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos/as, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

2. Planes de igualdad.

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa esta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Se establecen en este Convenio colectivo las directrices básicas para la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que serán de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, salvo que dispongan de un plan de igualdad propio.

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el registro que reglamentariamente se desarrolle, de acuerdo con lo establecido en el Real Decretoley 6/2019, previa consulta a los y las representantes de las personas trabajadoras.

2.1 Procedimiento de negociación.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.



f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el Convenio colectivo, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Contenido mínimo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos legales.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

4. Diagnóstico.

La empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras constituirán una Comisión de Igualdad, que realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como: el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones orientativas:

a) Organigrama de la Dirección.

b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos y salarios.



- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- f) Excedencias último año y los motivos.
- g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- h) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
- i) Número de denuncias producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.
- j) Género subrepresentado.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

5. Objetivos.

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión del género subrepresentado en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de personas trabajadoras en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa.
- f) Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.



- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- j) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- k) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
- l) Llevar un registro salarial de la plantilla, desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo con la legislación vigente.

6. Seguimiento.

Una vez implantado el plan de igualdad la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Asimismo, el plan de igualdad preverá mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación.

7. Protocolo de prevención de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se establece el siguiente protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Se entiende por:

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

8. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.



9. Procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación.

La empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Garantía de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas y de actuaciones de mala fe.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento de la situación de acoso a la Dirección del centro de trabajo a través del Canal de Denuncias estipulado conforme a la legislación vigente. La situación de acoso a través del Canal de Denuncias puede formularse:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia podrá hacerse por escrito o verbalmente, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito antes de iniciarse la instrucción.

d) Instrucción. La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado del mismo a la persona de la plantilla que pertenezca a la Comisión de Igualdad, así como a la plantilla del centro de trabajo de la persona denunciante, u otra persona de la plantilla de ese centro designado a estos efectos; salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la plantilla sea informada. Estos/as representantes estarán debidamente formados en la materia y velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las



informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la Dirección de la empresa.

e) Procedimiento previo. Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa a otra sobre las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se disculpe y se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal. El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y pruebas sobre los mismos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de las personas trabajadoras miembro de la Comisión de Igualdad, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente. La Dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de



los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 40.- DISPOSITIVOS Y DESCONEXIÓN DIGITAL.

1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

De acuerdo con la normativa vigente, las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por las empresas, y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Las empresas podrán acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras, a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad (uso adecuado y seguridad) de dichos dispositivos.

Las empresas establecerán, previa participación de la representación de las personas trabajadoras, los criterios de utilización de los dispositivos digitales que serán comunicados a las personas trabajadoras.

Las empresas sin formarán a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de quince días a la implantación efectiva, de aquellas transformaciones digitales o tecnológicas que no supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero que pudieran afectar significativamente al nivel de empleo indefinido de la empresa, o los métodos o las formas de trabajo.

Las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, la empresa solo podrá tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de la función de control que deberán realizar conforme al marco legal.



Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras conocerán de forma clara e inequívoca la existencia y características de los dispositivos utilizados.

2. Derecho a la Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las empresas elaborarán una política de desconexión digital, previa audiencia a la representación de las personas trabajadoras, que defina las modalidades de desconexión y las acciones de información y formación, en relación con el derecho a la desconexión digital.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las empresas del sector se comprometen a dotar a cada uno de sus trabajadores y sus trabajadoras, una tarjeta identificativa que facilite la relación de estos tanto con el personal de los centros sanitarios, como con los usuarios. La citada tarjeta identificativa será de uso obligatorio y el trabajador o la trabajadora será el/la responsable de la misma, debiendo notificar inmediatamente a la empresa en caso de pérdida o robo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

El contenido del texto articulado del presente Convenio colectivo, se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio colectivo que sustituya al presente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Será de aplicación a este Convenio el Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, así como cuanta normativa se desarrolle en referencia al citado texto legal. Para su aplicación a los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio colectivo, primero pasarán para su conocimiento por la comisión paritaria del Convenio. Formará parte de este Convenio colectivo aquellos acuerdos colectivos suscritos entre empresa y representantes de los trabajadores y las trabajadoras que se mantengan en vigor a la firma del presente convenio. Estos acuerdos serán de aplicación a las empresas firmantes exclusivamente.



DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Con el objeto de la protección y conservación del medio ambiental y los recursos naturales, se aplicará en todas las empresas afectadas por este Convenio colectivo, la Ley Orgánica 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

En lo no establecido en el presente convenio, será de aplicación la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y personas trabajadoras del transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026. SUBIDA DEL 2 % (CON REVISIÓN AL ALZA DE IPC A FINAL DE AÑO.

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	1.745,20 €	7,75€	16,72 €
Jefe/a de Servicio	1.745,20 €	7,75 €	16,72 €
Enfermero/a	1.638,56 €	7,75 €	15,20 €
Jefe/a de Personal	1.638,56 €	7,75 €	15,20 €
Jefe/a de Negociado	1.375,64 €	7,75 €	15,20 €
Oficial 1º Admtvo/a.	1.258,95 €	7,75 €	12,19 €



Oficial 2º Admtvo/a.	1.220,31 €	7,75 €	11,91 €
Auxiliar Admtvo/a.	1.184,90 €	7,75 €	11,18 €
Jefe/a Trafico 1ª	1.344,70 €	7,75 €	12,75 €
Jefe/a Trafico 2ª	1.301,54 €	7,75 €	12,29 €
Conductor/a Ambulancias	41,89 €	7,75 €	12,20 €
Ayudante Camillero/a	1.170,25 €	7,75 €	11,00 €
Telefonista	1.175,40 €	7,75 €	11,08 €
Jefe/a Taller	1.492,89 €	7,75 €	12,13 €
Oficial 1º Mecánico/a	1.233,76 €	7,75 €	11,63 €
Oficial 2º Mecánico/a	1.213,98 €	7,75 €	11,43 €

Nota: Las cantidades fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias que lo son en euros diarios. A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación	165,01 €
Ayuda escolar	61,90 €
Vacaciones	7,75 €
Plus de enfermedad	3,93 €
Plus compensatorio 14% Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales	
Médicos/as	15,85 €
Enfermeros/as	14,19 €
Resto categorías	11,32 €
Viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	157,31 €
Viaje más de 700 Km	262,27 €
Dietas	
Completa	53,75 €
Comida	15,72 €
Cena	10,47 €
Cama y desayuno	31,39 €
Dieta salida al extranjero	157,03 €



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2027. SUBIDA DEL 5 %.

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	1.832,46 €	8,14 €	17,56 €
Jefe/a de Servicio	1.832,46 €	8,14 €	17,56 €
Enfermero/a	1.720,49 €	8,14 €	15,96 €
Jefe/a de Personal	1.720,49 €	8,14 €	15,96 €
Jefe/a de Negociado	1.444,42 €	8,14 €	15,96 €
Oficial 1º Admtvo/a.	1.321,90 €	8,14 €	12,80 €
Oficial 2º Admtvo/a.	1.281,33 €	8,14 €	12,51 €
Auxiliar Admtvo/a.	1.244,15 €	8,14 €	11,74 €
Jefe/a Trafico 1ª	1.411,94 €	8,14 €	13,39 €
Jefe/a Trafico 2ª	1.366,62 €	8,14 €	12,90 €
Conductor/a Ambulancias	43,98 €	8,14 €	12,81 €
Ayudante Camillero/a	1.228,76 €	8,14 €	11,55 €
Telefonista	1.234,17 €	8,14 €	11,63 €
Jefe/a Taller	1.567,53 €	8,14 €	12,74 €
Oficial 1º Mecánico/a	1.295,45 €	8,14 €	12,21 €
Oficial 2º Mecánico/a	1.274,68 €	8,14 €	12,00 €

Nota: Las cantidades fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias que lo son en euros diarios. A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación	173,26 €
-------------------	----------



Ayuda escolar	65,00 €
Vacaciones	8,14 €
Plus de enfermedad	4,13 €
Plus compensatorio 14% Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales	
Médicos/as	16,64 €
Enfermeros/as	14,90 €
Resto categorías	11,89 €
Viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	165,18 €
Viaje más de 700 Km	275,38 €
Dietas	
Completa	56,44 €
Comida	16,51 €
Cena	10,99 €
Cama y desayuno	32,96 €
Dieta salida al extranjero	164,88 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2028. SUBIDA DEL 5 %.



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	1.924,08 €	8,55 €	18,44 €
Jefe/a de Servicio	1.924,08 €	8,55 €	18,44 €
Enfermero/a	1.806,51 €	8,55 €	16,76 €
Jefe/a de Personal	1.806,51 €	8,55 €	16,76 €
Jefe/a de Negociado	1.516,64 €	8,55 €	16,76 €
Oficial 1º Admtvo/a.	1.388,00 €	8,55 €	13,44 €
Oficial 2º Admtvo/a.	1.345,40 €	8,55 €	13,14 €
Auxiliar Admtvo/a.	1.306,36 €	8,55 €	12,33 €
Jefe/a Trafico 1º	1.482,54 €	8,55 €	14,06 €
Jefe/a Trafico 2º	1.434,95 €	8,55 €	13,55 €
Conductor/a Ambulancias	46,18 €	8,55 €	13,45 €
Ayudante Camillero/a	1.290,20 €	8,55 €	12,13 €
Telefonista	1.295,88 €	8,55 €	12,21 €
Jefe/a Taller	1.645,91 €	8,55 €	13,38€
Oficial 1º Mecánico/a	1.360,22 €	8,55 €	12,82 €
Oficial 2º Mecánico/a	1.338,41 €	8,55 €	12,60 €

Nota: Las cantidades fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias que lo son en euros diarios. A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación	181,92 €
Ayuda escolar	68,25 €
Vacaciones	8,55 €
Plus de enfermedad	4,34 €
Plus compensatorio 14% Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales	
Médicos/as	17,47 €
Enfermeros/as	15,65 €
Resto categorías	12,48 €
Viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	173,44 €
Viaje más de 700 Km	289,15 €
Dietas	
Completa	59,26 €
Comida	17,34 €
Cena	11,54 €
Cama y desayuno	34,61 €
Dieta salida al extranjero	173,12 €



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2029. SUBIDA DEL 5 %.



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	2.020,28 €	8,98 €	19,36 €
Jefe/a de Servicio	2.020,28 €	8,98 €	19,36 €
Enfermero/a	1.896,84 €	8,98 €	17,60 €
Jefe/a de Personal	1.896,84 €	8,98 €	17,60 €
Jefe/a de Negociado	1.592,47 €	8,98 €	17,60 €
Oficial 1º Admtvo/a.	1.457,40 €	8,98 €	14,11 €
Oficial 2º Admtvo/a.	1.412,67 €	8,98 €	13,80 €
Auxiliar Admtvo/a.	1.371,68 €	8,98 €	12,95 €
Jefe/a Trafico 1ª	1.556,67 €	8,98 €	14,76 €
Jefe/a Trafico 2ª	1.506,70 €	8,98 €	14,23 €
Conductor/a Ambulancias	48,49 €	8,98 €	14,12 €
Ayudante Camillero/a	1.354,71 €	8,98 €	12,74 €
Telefonista	1.360,67 €	8,98 €	12,82 €
Jefe/a Taller	1.728,21 €	8,98 €	14,05 €
Oficial 1º Mecánico/a	1.428,23 €	8,98 €	13,46 €
Oficial 2º Mecánico/a	1.405,33 €	8,98 €	13,23 €

Nota: Las cantidades fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias que lo son en euros diarios. A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación	191,02 €
Ayuda escolar	71,66 €
Vacaciones	8,98 €
Plus de enfermedad	4,56 €
Plus compensatorio 14% Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales	
Médicos/as	18,34 €
Enfermeros/as	16,43 €
Resto categorías	13,10 €
Viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	182,11 €
Viaje más de 700 Km	303,61 €
Dietas	
Completa	62,22 €
Comida	18,21 €
Cena	12,12 €
Cama y desayuno	36,34 €
Dieta salida al extranjero	181,78 €



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2030. SUBIDA DEL 5,5 %.

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	2.131,40 €	9,47 €	20,42 €
Jefe/a de Servicio	2.131,40 €	9,47 €	20,42 €
Enfermero/a	2.001,17 €	9,47 €	18,57 €
Jefe/a de Personal	2.001,17 €	9,47 €	18,57 €
Jefe/a de Negociado	1.680,06 €	9,47 €	18,57 €
Oficial 1º Admtvo/a.	1.537,56 €	9,47 €	14,89 €
Oficial 2º Admtvo/a.	1.490,37 €	9,47 €	14,56 €
Auxiliar Admtvo/a.	1.447,12 €	9,47 €	13,66 €
Jefe/a Trafico 1ª	1.642,29 €	9,47 €	15,57 €
Jefe/a Trafico 2ª	1.589,57 €	9,47 €	15,01 €
Conductor/a Ambulancias	51,16 €	9,47 €	14,90 €
Ayudante Camillero/a	1.429,22 €	9,47 €	13,44 €
Telefonista	1.435,51 €	9,47 €	13,53 €
Jefe/a Taller	1.823,26 €	9,47 €	14,82 €



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Oficial 1º Mecánico/a	1.506,78 €	9,47 €	14,20 €
Oficial 2º Mecánico/a	1.482,62 €	9,47 €	13,96 €

Nota: Las cantidades fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias que lo son en euros diarios. A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación	201,53 €
Ayuda escolar	75,60 €
Vacaciones	9,47 €
Plus de enfermedad	4,81 €
Plus compensatorio 14% Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales	
Médicos/as	19,35 €
Enfermeros/as	17,33 €
Resto categorías	13,82 €
Viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	192,13 €
Viaje más de 700 Km	320,31 €
Dietas	
Completa	65,64 €
Comida	19,21 €
Cena	12,79 €
Cama y desayuno	38,34 €
Dieta salida al extranjero	191,78 €

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

En Jerez, a 7 de agosto de 2025, siendo las 10:00 horas, se reúnen, previa convocatoria cursada al efecto, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Transporte Sanitario de la Provincia de Cádiz, con la asistencia de las siguientes personas:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

- D./ Isaías Rodríguez Campos.



POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (UGT):

- D. Esteban Flor Auchá.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (CCOO):

- D./ David Jesús Jiménez Bueno.

ORDEN DEL DÍA.

Único: Subsanación de deficiencias señaladas por la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Cádiz en la comunicación de fecha 5 de agosto de 2025 (Expediente 11/01/0165/2025), a fin de proceder a la inscripción del convenio colectivo en el REGCON.

ACUERDOS.

PRIMERO. – Procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo (art. 82.3 ET). Se acuerda incorporar al Convenio colectivo el artículo 41 que dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 41. PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1. **Ámbito de aplicación.** En los supuestos en que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y la empresa pretenda la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, se seguirá el procedimiento regulado en este artículo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 85.3.c) del mismo texto legal, así como en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que resulten de aplicación.
2. **Comunicación inicial.** La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras su intención de proceder a la inaplicación, especificando de forma detallada:
 - a) Las causas objetivas que motivan la medida.
 - b) Las condiciones del convenio colectivo cuya inaplicación se propone.
 - c) El alcance temporal y material de la medida.
 - d) La documentación económica, técnica, organizativa o productiva que la justifica.
3. **Apertura del período de consultas.** Recibida la comunicación, se abrirá un período de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo máximo de siete días naturales desde la recepción de la notificación, con una duración no superior a quince días naturales, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El objetivo de dicho período será la búsqueda de un acuerdo que permita solventar la discrepancia, pudiendo incluir medidas alternativas a la inaplicación.
4. **Acceso a la información.** Durante el período de consultas, la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información y documentación necesaria para el análisis de las causas alegadas, incluyendo, en su caso, balances, cuentas de resultados, informes técnicos o de producción, así como cualquier otra documentación que se estime pertinente.
5. **Intervención de la Comisión Paritaria.** En caso de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual deberá



emitir informe o propuesta de resolución en el plazo máximo de siete días naturales desde la recepción de la solicitud.

6. Procedimientos de mediación o arbitraje. De persistir la discrepancia, las partes se someterán, con carácter obligatorio, al procedimiento de mediación del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

7. Ejecución de la medida. La inaplicación de las condiciones de trabajo no podrá ejecutarse hasta la finalización del procedimiento establecido en el presente artículo, salvo autorización expresa mediante resolución administrativa o judicial firme.

8. Garantías. Durante la tramitación del procedimiento, la empresa se abstendrá de adoptar decisiones unilaterales que supongan menoscabo de los derechos de representación de las personas trabajadoras o vulneración de la normativa laboral vigente.

SEGUNDO. – Medidas y protocolo LGTBI+. Se acuerda incluir en el artículo 39 del texto del convenio, un Protocolo LGTBI+ que contemple medidas proactivas de protección y no discriminación hacia las personas LGTBI, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Dicho protocolo incluirá acciones de sensibilización, prevención y procedimiento de actuación ante cualquier incidencia. De igual forma, se acuerda introducir en el artículo 39 del texto del convenio, una cláusula expresa que establezca el compromiso del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todo el texto del convenio, así como en la denominación de todas las categorías profesionales. Por todo lo anterior, el artículo 39 del Convenio colectivo quedaría redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 39.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES, Y PROTOCOLOS DE ACOSO.

1. Principios de igualdad de trato y oportunidades.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades ámbito, y con esta finalidad debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos/as, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

– Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

– Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

2. Planes de igualdad.

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa esta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



Se establecen en este Convenio colectivo las directrices básicas para la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que serán de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, salvo que dispongan de un plan de igualdad propio.

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el registro que reglamentariamente se desarrolle, de acuerdo con lo establecido en el Real Decretoley 6/2019, previa consulta a los y las representantes de las personas trabajadoras.

2.1 Procedimiento de negociación.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el Convenio colectivo, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Contenido mínimo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos legales.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación,



seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

4. Diagnóstico.

La empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras constituirán una Comisión de Igualdad, que realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como: el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones orientativas:

a) Organigrama de la Dirección.

b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

f) Excedencias último año y los motivos.

g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

h) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

i) Número de denuncias producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.

j) Género subrepresentado.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.

- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.



- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

5. Objetivos.

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión del género subrepresentado en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de personas trabajadoras en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa.
- f) Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- j) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- k) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
- l) Llevar un registro salarial de la plantilla, desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo con la legislación vigente.

6. Seguimiento.

Una vez implantado el plan de igualdad la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.



Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Asimismo, el plan de igualdad preverá mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación.

7. Protocolo de prevención de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se establece el siguiente protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Se entiende por:

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

8. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.

9. Procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación.

La empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Garantía de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de



acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas y de actuaciones de mala fe.

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación.** El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento.** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento de la situación de acoso a la Dirección del centro de trabajo a través del Canal de Denuncias estipulado conforme a la legislación vigente. La situación de acoso a través del Canal de Denuncias puede formularse:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia podrá hacerse por escrito o verbalmente, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito antes de iniciarse la instrucción.

d) **Instrucción.** La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado del mismo a la persona de la plantilla que pertenezca a la Comisión de Igualdad, así como a la plantilla del centro de trabajo de la persona denunciante, u otra persona de la plantilla de ese centro designado a estos efectos; salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la plantilla sea informada. Estos/as representantes estarán debidamente formados en la materia y velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la Dirección de la empresa.

e) **Procedimiento previo.** Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa a otra sobre las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se disculpe y se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.



f) Procedimiento formal. El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y pruebas sobre los mismos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de las personas trabajadoras miembro de la Comisión de Igualdad, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente. La Dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar el respeto a la diversidad afectivo-sexual, de identidad y de expresión de género, y a prevenir cualquier forma de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y demás normativa aplicable. Se acuerda la implantación en el ámbito de aplicación de este Convenio de un Protocolo LGTBI+, que tendrá carácter



obligatorio y será elaborado de forma consensuada entre la empresa y la RLT, y que incluirá como mínimo:

- a) Medidas de prevención para garantizar un entorno laboral libre de discriminación.
- b) Procedimiento de actuación ante denuncias o quejas por comportamientos discriminatorios o de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- c) Sistema de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas, incluyendo confidencialidad, protección de datos y atención personalizada.
- d) Formación específica para mandos intermedios y responsables de equipo sobre diversidad y prevención de la discriminación.
- e) Campañas de sensibilización interna para toda la plantilla.

Además de lo anterior, la empresa adoptará las siguientes medidas proactivas:

- a) Uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
- b) Inclusión de referencias explícitas a la diversidad y no discriminación en los códigos de conducta y reglamentos internos.
- c) Revisión de los procesos de selección y promoción para garantizar la igualdad de oportunidades, evitando cualquier sesgo por razón de orientación sexual o identidad de género.
- d) Incorporación de criterios de diversidad en la evaluación del clima laboral y en los planes de igualdad.

El Protocolo LGTBI+ será difundido entre toda la plantilla, estará disponible en los canales internos de comunicación y se entregará a toda persona que se incorpore a la empresa.

La Comisión Paritaria del convenio realizará un seguimiento anual de la aplicación de este protocolo y podrá proponer mejoras y actualizaciones conforme a la evolución normativa y social.

La aplicación de este protocolo se realizará siempre respetando la normativa de protección de datos y garantizando la confidencialidad y la no represalia hacia las personas que denuncien o colaboren en la detección de comportamientos discriminatorios.

En todo caso, se tendrá en consideración lo dispuesto en el artículo art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo: «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos».

Así lo dispone el artículo 2.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre: «Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en



plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

Por otra parte, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en concordancia con el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la empresa promoverá la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el compromiso expreso de utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad de género en todo su contenido, de conformidad con los principios de igualdad recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa aplicable.

TERCERO.- Plazo de incorporación de las modificaciones. Las modificaciones aquí acordadas serán incorporadas de inmediato al texto del convenio colectivo para su remisión al REGCON, en cumplimiento del plazo concedido por la Administración.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la presente acta, que una vez leída y hallada conforme, es firmada por todos los asistentes en el lugar y fecha indicados.

7/08/25. Por la Empresa. Fdo.: Isaías Rodríguez Campos Por UGT Fdo.: Esteban Flor Aucha. Por CCOO. Fdo. David J. Jiménez Bueno. Nº 134.000

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE SANITARIO DE CÁDIZ			
CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 113 - 17 de junio de 2019)			
TABLA SALARIAL DE 1 ENERO 2017 A 30 JUNIO 2017			



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.406,76	6,24	13,47
Jefe de Servicio	1.406,76	6,24	13,47
Enfermero/a	1.320,81	6,24	12,26
Jefe de Personal	1.320,81	6,24	12,26
Jefe de Negociado	1.108,89	6,24	12,26
Oficial 1º Advo.	1.014,82	6,24	9,83
Oficial 2º Advo.	983,66	6,24	9,60
Auxiliar Advo.	955,12	6,24	9,00
Ayudante (16ª)	689,22	6,24	6,73
Ayudante (17ª)	719,24	6,24	6,73
Jefe Trafico 1ª	1.083,93	6,24	10,28
Jefe Trafico 2ª	1.049,11	6,24	9,92
Conductor/a Ambulancias	33,77	6,24	9,84
Ayudante Camillero/a	943,32	6,24	8,87
Telefonista	947,47	6,24	8,93
Jefe Taller	1.203,38	6,24	9,77
Oficial 1º Mecánico	994,50	6,24	9,39
Oficial 1º Mecánico	978,57	6,24	9,23
Aprendiz de Mecánico	20,98	6,24	6,23
Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.			
Plus de formación (Art. 14º)	133,01		
Ayuda escolar (Art. 16)	49,89		



Vacaciones (Art. 11)	6,24		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,16		
Guardia/hora			
Médicos/as	12,80		
Enfermeros/as	11,45		
Resto categorías	9,12		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	126,83		
Viaje más de 700 Km	211,41		
Dietas (Art. 9)			
Completa	43,33		
Comida	12,67		
Cena	8,43		
Cama y desayuno	25,29		
Dieta extranjero	126,58		
TABLA SALARIAL DE JULIO A DICIEMBRE 2017 SBDA.1,5%			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.427,86	6,33	13,67
Jefe de Servicio	1.427,86	6,33	13,67
Enfermero/a	1.340,62	6,33	12,44
Jefe de Personal	1.340,62	6,33	12,44
Jefe de Negociado	1.125,52	6,33	12,44
Oficial 1º Admtvo.	1.030,04	6,33	9,98
Oficial 2º Admtvo.	998,41	6,33	9,74
Auxiliar Admtvo.	969,45	6,33	9,14



Ayudante (16ª)	699,56	6,33	6,83
Ayudante (17ª)	730,03	6,33	6,83
Jefe Trafico 1ª	1.100,19	6,33	10,43
Jefe Trafico 2ª	1.064,85	6,33	10,07
Conductor/a Ambulancias	34,28	6,33	9,99
Ayudante Camillero/a	957,47	6,33	9,00
Telefonista	961,68	6,33	9,06
Jefe Taller	1.221,43	6,33	9,92
Oficial 1º Mecánico	1.009,42	6,33	9,53
Oficial 1º Mecánico	993,25	6,33	9,37
Aprendiz de Mecánico	21,29	6,33	6,32
<p>Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.</p>			
Plus de formación (Art. 14º)	135,01		
Ayuda escolar (Art. 16)	50,63		
Vacaciones (Art. 11)	6,33		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,21		
Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado	
Guardia/hora			
Médicos/as	12,99		
Enfermeros/as	11,62		
Resto categorías	9,26		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	128,73		
Viaje más de 700 Km	214,58		



Dietas (Art. 9)			
Completa	43,98		
Comida	12,86		
Cena	8,56		
Cama y desayuno	25,67		
Dieta extranjero	128,48		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2018 SBDA.1,5%			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.449,28	6,42	13,88
Jefe de Servicio	1.449,28	6,42	13,88
Enfermero/a	1.360,73	6,42	12,63
Jefe de Personal	1.360,73	6,42	12,63
Jefe de Negociado	1.142,40	6,42	12,63
Oficial 1º Admtvo.	1.045,49	6,42	10,13
Oficial 2º Admtvo.	1.013,39	6,42	9,89
Auxiliar Admtvo.	983,99	6,42	9,28
Ayudante (16ª)	710,05	6,42	6,93
Ayudante (17ª)	740,98	6,42	6,93
Jefe Trafico 1ª	1.116,69	6,42	10,59
Jefe Trafico 2ª	1.080,82	6,42	10,22
Conductor/a Ambulancias	34,79	6,42	10,14
Ayudante Camillero/a	971,83	6,42	9,14
Telefonista	976,11	6,42	9,20
Jefe Taller	1.239,75	6,42	10,07
Oficial 1º Mecánico	1.024,56	6,42	9,67



Oficial 1º Mecánico	1.008,15	6,42	9,51
Aprendiz de Mecánico	21,61	6,42	6,41
<p>Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.</p>			
Plus de formación (Art. 14º)	137,04		
Ayuda escolar (Art. 16)	51,40		
Vacaciones (Art. 11)	6,42		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,26		
Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado	
Guardia/hora			
Médicos/as	13,18		
Enfermeros/as	11,79		
Resto categorías	9,40		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km.	130,66		
Viaje más de 700 Km.	217,80		
Dietas (Art. 9)			
Completa	44,64		
Comida	13,05		
Cena	8,69		
Cama y desayuno	26,06		
Dieta extranjero	130,41		
<p>TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019 SBDA. 2 %</p>			



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.478,27	6,55	14,16
Jefe de Servicio	1.478,27	6,55	14,16
Enfermero/a	1.387,94	6,55	12,88
Jefe de Personal	1.387,94	6,55	12,88
Jefe de Negociado	1.165,25	6,55	12,88
Oficial 1º Admtvo.	1.066,40	6,55	10,33
Oficial 2º Admtvo.	1.033,66	6,55	10,09
Auxiliar Admtvo.	1.003,67	6,55	9,47
Ayudante (16ª)	724,25	6,55	7,07
Ayudante (17ª)	755,80	6,55	7,07
Jefe Trafico 1ª	1.139,02	6,55	10,80
Jefe Trafico 2ª	1.102,44	6,55	10,42
Conductor/a Ambulancias	35,49	6,55	10,34
Ayudante Camillero/a	991,27	6,55	9,32
Telefonista	995,63	6,55	9,38
Jefe Taller	1.264,55	6,55	10,27
Oficial 1º Mecánico	1.045,05	6,55	9,86
Oficial 1º Mecánico	1.028,31	6,55	9,70
Aprendiz de Mecánico	22,04	6,55	6,54
<p>Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.</p>			
Plus de formación (Art. 14º)	139,78		



Ayuda escolar (Art. 16)	52,43		
Vacaciones (Art. 11)	6,55		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,33		
Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado	
Guardia/hora			
Médicos/as	13,44		
Resto categorías	9,59		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	133,27		
Viaje más de 700 Km	222,16		
Dietas (Art. 9)			
Completa	45,53		
Comida	13,31		
Cena	8,86		
Cama y desayuno	26,58		
Dieta extranjero	133,02		
Enfermeros/as	12,03		
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 88 - 11 de mayo de 2022)			
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2021 SBDA. 1 %			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.493,05	6,62	14,30
Jefe de Servicio	1.493,05	6,62	14,30



Enfermero/a	1.401,82	6,62	13,01
Jefe de Personal	1.401,82	6,62	13,01
Jefe de Negociado	1.176,90	6,62	13,01
Oficial 1º Admtvo.	1.077,06	6,62	10,43
Oficial 2º Admtvo.	1.044,00	6,62	10,19
Auxiliar Admtvo.	1.013,71	6,62	9,56
Ayudante (16ª)	731,49	6,62	7,14
Ayudante (17ª)	763,36	6,62	7,14
Jefe Trafico 1ª	1.150,41	6,62	10,91
Jefe Trafico 2ª	1.113,46	6,62	10,52
Conductor/a Ambulancias	35,84	6,62	10,44
Ayudante Camillero/a	1.001,18	6,62	9,41
Telefonista	1.005,59	6,62	9,47
Jefe Taller	1.277,20	6,62	10,37
Oficial 1º Mecánico	1.055,50	6,62	9,96
Oficial 1º Mecánico	1.038,59	6,62	9,80
Aprendiz de Mecánico	22,26	6,62	6,61
Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.			
Plus de formación (Art. 14º)	141,18		
Ayuda escolar (Art. 16)	52,95		
Vacaciones (Art. 11)	6,62		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,36		



Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado.	
Guardia/hora			
Médicos/as	13,57		
Enfermeros/as	12,15		
Resto categorías .	9,69		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	134,60		
Viaje más de 700 Km	224,38		
Dietas (Art. 9)			
Completa	45,99		
Comida	13,44		
Cena	8,95		
Cama y desayuno	26,85		
Dieta extranjero	134,35		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022			
SBDA. 2,5 %			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.530,38	6,79	14,66
Jefe de Servicio	1.530,38	6,79	14,66
Enfermero/a	1.436,87	6,79	13,33
Jefe de Personal	1.436,87	6,79	13,33
Jefe de Negociado	1.206,32	6,79	13,33
Oficial 1º Admtvo.	1.103,99	6,79	10,69
Oficial 2º Admtvo.	1.070,10	6,79	10,44
Auxiliar Admtvo.	1.039,05	6,79	9,80
Ayudante (16ª)	749,78	6,79	7,32
Ayudante (17ª)	782,44	6,79	7,32



Jefe Trafico 1ª	1.179,17	6,79	11,18
Jefe Trafico 2ª	1.141,30	6,79	10,78
Conductor/a Ambulancias	36,74	6,79	10,70
Ayudante Camillero/a	1.026,21	6,79	9,64
Telefonista	1.030,73	6,79	9,71
Jefe Taller	1.309,13	6,79	10,63
Oficial 1º Mecánico	1.081,89	6,79	10,21
Oficial 1º Mecánico	1.064,55	6,79	10,04
Aprendiz de Mecánico	22,82	6,79	6,77
Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.			
Plus de formación (Art. 14º)	144,71		
Ayuda escolar (Art. 16)	54,27		
Vacaciones (Art. 11)	6,79		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,44		
Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado.	
Guardia/hora			
Médicos/as	13,91		
Enfermeros/as	12,45		
Resto categorías	9,93		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	137,96		
Viaje más de 700 Km	229,99		
Dietas (Art. 9)			



Completa	47,14		
Comida	13,78		
Cena	9,17		
Cama y desayuno	27,52		
Dieta extranjero	137,71		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023			
SBDA. 2 %			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.560,99	6,93	14,95
Jefe de Servicio	1.560,99	6,93	14,95
Enfermero/a	1.465,61	6,93	13,60
Jefe de Personal	1.465,61	6,93	13,60
Jefe de Negociado	1.230,45	6,93	13,60
Oficial 1º Admtvo.	1.126,07	6,93	10,90
Oficial 2º Admtvo.	1.091,50	6,93	10,65
Auxiliar Admtvo.	1.059,83	6,93	10,00
Ayudante (16ª)	764,78	6,93	7,47
Ayudante (17ª)	798,09	6,93	7,47
Jefe Trafico 1ª	1.202,75	6,93	11,40
Jefe Trafico 2ª	1.164,13	6,93	11,00
Conductor/a Ambulancias	37,47	6,93	10,91
Ayudante Camillero/a	1.046,73	6,93	9,83
Telefonista	1.051,34	6,93	9,90
Jefe Taller	1.335,31	6,93	10,84
Oficial 1º Mecánico	1.103,53	6,93	10,41
Oficial 1º Mecánico	1.085,84	6,93	10,24
Aprendiz de Mecánico	23,28	6,93	6,91



Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.			
Plus de formación (Art. 14º)	147,60		
Ayuda escolar (Art. 16)	55,36		
Vacaciones (Art. 11)	6,93		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,51		
Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado.	
Guardia/hora			
Médicos/as	14,19		
Enfermeros/as	12,70		
Resto categorías	10,13		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	140,72		
Viaje más de 700 Km	234,59		
Dietas (Art. 9)			
Completa	48,08		
Comida	14,06		
Cena	9,35		
Cama y desayuno	28,07		
Dieta extranjero	140,46		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024 SBDA. 2 %			



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.592,21	7,07	15,25
Jefe de Servicio	1.592,21	7,07	15,25
Enfermero/a	1.494,92	7,07	13,87
Jefe de Personal	1.494,92	7,07	13,87
Jefe de Negociado	1.255,06	7,07	13,87
Oficial 1º Admtvo.	1.148,59	7,07	11,12
Oficial 2º Admtvo.	1.113,33	7,07	10,86
Auxiliar Admtvo.	1.081,03	7,07	10,20
Ayudante (16ª)	780,08	7,07	7,62
Ayudante (17ª)	814,05	7,07	7,62
Jefe Trafico 1ª	1.226,81	7,07	11,63
Jefe Trafico 2ª	1.187,41	7,07	11,22
Conductor/a Ambulancias	38,22	7,07	11,13
Ayudante Camillero/a	1.067,66	7,07	10,03
Telefonista	1.072,37	7,07	10,10
Jefe Taller	1.362,02	7,07	11,06
Oficial 1º Mecánico	1.125,60	7,07	10,62
Oficial 1º Mecánico	1.107,56	7,07	10,44
Aprendiz de Mecánico	23,75	7,07	7,05
Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.			
Plus de formación (Art. 14º)	150,55		



Ayuda escolar (Art. 16)	56,47		
Vacaciones (Art. 11)	7,07		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,58		
Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado.	
Guardia/hora			
Médicos/as	14,47		
Enfermeros/as	12,95		
Resto categorías	10,33		
Art. 22º- viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	143,53		
Viaje más de 700 Km	239,28		
Dietas (Art. 9)			
Completa	49,04		
Comida	14,34		
Cena	9,54		
Cama y desayuno	28,63		
Dieta extranjero	143,27		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025 SBDA. 5 %			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1.671,82	7,42	16,01
Jefe de Servicio	1.671,82	7,42	16,01
Enfermero/a	1.569,67	7,42	14,56
Jefe de Personal	1.569,67	7,42	14,56
Jefe de Negociado	1.317,81	7,42	14,56
Oficial 1º Admtvo.	1.206,02	7,42	11,68
Oficial 2º Admtvo.	1.169,00	7,42	11,40



Auxiliar Admtvo.	1.135,08	7,42	10,71
Ayudante (16ª)	819,08	7,42	8,00
Ayudante (17ª)	854,75	7,42	8,00
Jefe Trafico 1ª	1.288,15	7,42	12,21
Jefe Trafico 2ª	1.246,78	7,42	11,78
Conductor/a Ambulancias	40,13	7,42	11,69
Ayudante Camillero/a	1.121,04	7,42	10,53
Telefonista	1.125,99	7,42	10,61
Jefe Taller	1.430,12	7,42	11,61
Oficial 1º Mecánico	1.181,88	7,42	11,15
Oficial 1º Mecánico	1.162,94	7,42	10,96
Aprendiz de Mecánico	24,94	7,42	7,40
Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.			
Plus de formación (Art. 14º)	158,08		
Ayuda escolar (Art. 16)	59,29		
Vacaciones (Art. 11)	7,42		
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,76		
Plus compensatorio	14%	salario base por día trabajado.	
Guardia/hora			
Médicos/as	15,19		
Enfermeros/as	13,60		
Resto categorías	10,85		
Art. 22º- viajes interprovinciales			



Viaje de 700 Km	150,71		
Viaje más de 700 Km	251,24		
Dietas (Art. 9)			
Completa .51,49			
Comida	15,06		
Cena	10,02		
Cama y desayuno	30,06		
Dieta extranjero	150,43		
\\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 172 - 9 de septiembre de 2025)			
Código	11102044012025		
ARTÍCULO 4.- PLUS DE TRANSPORTE			
durante los 335 días del año	7,75	euros por día	
ARTÍCULO 5.- PLUS DE NOCTURNIDAD			
incrementadas en un	10,00 %	del salario base mensual por hora de jornada trabajada durante los años 2026, 2027, y 2028	
Para los años 2029 y 2030, el incremento será un	15,00 %	del salario base mensual por hora de jornada trabajada	



ARTÍCULO 6.- PAGAS EXTRAORDINARIAS			
percibir	4	pagas extraordinarias al año	
Paga de Marzo	antes del 20 de marzo	treinta días de salario + antigüedad	
Paga de Junio	antes del 20 de junio	treinta días de salario + antigüedad	
Paga de Septiembre	antes del 20 de septiembre	treinta días de salario + antigüedad	
Paga de Diciembre	antes del 20 de diciembre	treinta días de salario + antigüedad	
ARTÍCULO 7.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD			
A los 3 años	3 %		
A los 6 años	6,00 %		
A los 9 años	9,00 %		
A los 12 años	12,00 %		
A los 15 años	16,00 %		
A los 18 años	18,00 %		
A los 21 años	21,00 %		
A los 24 años	24,00 %		
A los 27 años	27,00 %		
A los 30 años	30,00 %		
A los 33 años	33,00 %		
A los 36 años	36,00 %		
ARTÍCULO 8. - DIETAS			
Dieta completa	53,75	euros	
Comida	15,72	euros	
Cena	10,47	euros	



Cama y desayuno	31,39	euros	
Dietas en el extranjero	157,03	euros	
ARTÍCULO 10.- VACACIONES			
DÍAS NATURALES	30	suelo íntegro + antigüedad + gratificación de 7,75 euros diarios + el incremento pactado para años sucesivos en concepto de bolsa de vacaciones	
DÍAS LABORABLES			
ARTÍCULO 13.- AYUDA A LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS			
ayuda de	165,01	euros mensuales	
ARTÍCULO 15.- AYUDA ESCOLAR			
ayuda de	61,9	euros al año por cada hijo/a, que se abonará en la nómina del mes de agosto	
ARTÍCULO 24.- PLUS COMPENSATORIO			
del	14,00 %	del salario base por día de trabajo	
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026. SUBIDA DEL 2 % (CON REVISIÓN AL ALZA DE IPC A FINAL DE AÑO			



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	1.745,20	7,75	16,72
Jefe/a de Servicio	1.745,20	7,75	16,72
Enfermero/a	1.638,56	7,75	15,20
Jefe/a de Personal	1.638,56	7,75	15,20
Jefe/a de Negociado	1.375,64	7,75	15,20
Oficial 1º Admtvo/a.	1.258,95	7,75	12,19
Oficial 2º Admtvo/a.	1.220,31	7,75	11,91
Auxiliar Admtvo/a.	1.184,90	7,75	11,18
Jefe/a Trafico 1ª	1.344,70	7,75	12,75
Jefe/a Trafico 2ª	1.301,54	7,75	12,29
Conductor/a Ambulancias	41,89	7,75	12,20
Ayudante Camillero/a	1.170,25	7,75	11,00
Telefonista	1.175,40	7,75	11,08
Jefe/a Taller	1.492,89	7,75	12,13
Oficial 1º Mecánico/a	1.233,76	7,75	11,63
Oficial 2º Mecánico/a	1.213,98	7,75	11,43
Nota: Las cantidades fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias que lo son en euros diarios			
A la cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad			
Plus de formación	165,01		
Ayuda escolar	61,90		
Vacaciones	7,75		
Plus de enfermedad	3,93		



Plus compensatorio	14,00 %	Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales			
Médicos/as	15,85		
Enfermeros/as	14,19		
Resto categorías	11,32		
Viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	157,31		
Viaje más de 700 Km	262,27		
Dietas			
Completa	53,75		
Comida	15,72		
Cena	10,47		
Cama y desayuno	31,39		
Dieta salida al extranjero	157,03		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2027. SUBIDA DEL 5 %			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	1.832,46	8,14	17,56
Jefe/a de Servicio	1.832,46	8,14	17,56
Enfermero/a	1.720,49	8,14	15,96
Jefe/a de Personal	1.720,49	8,14	15,96
Jefe/a de Negociado	1.444,42	8,14	15,96
Oficial 1º Admtvo/a.	1.321,90	8,14	12,80
Oficial 2º Admtvo/a.	1.281,33	8,14	12,51
Auxiliar Admtvo/a.	1.244,15	8,14	11,74
Jefe/a Trafico 1ª	1.411,94	8,14	13,39
Jefe/a Trafico 2ª	1.366,62	8,14	12,90



Conductor/a Ambulancias	43,98	8,14	12,81
Ayudante Camillero/a	1.228,76	8,14	11,55
Telefonista	1.234,17	8,14	11,63
Jefe/a Taller	1.567,53	8,14	12,74
Oficial 1º Mecánico/a	1.295,45	8,14	12,21
Oficial 2º Mecánico/a	1.274,68	8,14	12,00
Plus de formación	173,26		
Ayuda escolar	65,00		
Vacaciones	8,14		
Plus de enfermedad	4,13		
Plus compensatorio	14,00 %	Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales			
Médicos/as	16,64		
Enfermeros/as	14,90		
Resto categorías	11,89		
Viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	165,18		
Viaje más de 700 Km	275,38		
Dietas			
Completa	56,44		
Comida	16,51		
Cena	10,99		
Cama y desayuno	32,96		
Dieta salida al extranjero	164,88		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2028. SUBIDA DEL 5 %			



Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	1.924,08	8,55	18,44
Jefe/a de Servicio	1.924,08	8,55	18,44
Enfermero/a	1.806,51	8,55	16,76
Jefe/a de Personal	1.806,51	8,55	16,76
Jefe/a de Negociado	1.516,64	8,55	16,76
Oficial 1º Admtvo/a.	1.388,00	8,55	13,44
Oficial 2º Admtvo/a.	1.345,40	8,55	13,14
Auxiliar Admtvo/a.	1.306,36	8,55	12,33
Jefe/a Trafico 1ª	1.482,54	8,55	14,06
Jefe/a Trafico 2ª	1.434,95	8,55	13,55
Conductor/a Ambulancias	46,18	8,55	13,45
Ayudante Camillero/a	1.290,20	8,55	12,13
Telefonista	1.295,88	8,55	12,21
Jefe/a Taller	1.645,91	8,55	13,38
Oficial 1º Mecánico/a	1.360,22	8,55	12,82
Oficial 2º Mecánico/a	1.338,41	8,55	12,60
Plus de formación	181,92		
Ayuda escolar	68,25		
Vacaciones	8,55		
Plus de enfermedad	4,34		
Plus compensatorio	14,00 %	Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales			
Médicos/as	17,47		
Enfermeros/as	15,65		
Resto categorías	12,48		
Viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	173,44		



Viaje más de 700 Km	289,15		
Dietas			
Completa	59,26		
Comida	17,34		
Cena	11,54		
Cama y desayuno	34,61		
Dieta salida al extranjero	173,12		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2029. SUBIDA DEL 5 %			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	2.020,28	8,98	19,36
Jefe/a de Servicio	2.020,28	8,98	19,36
Enfermero/a	1.896,84	8,98	17,60
Jefe/a de Personal	1.896,84	8,98	17,60
Jefe/a de Negociado	1.592,47	8,98	17,60
Oficial 1º Admtvo/a.	1.457,40	8,98	14,11
Oficial 2º Admtvo/a.	1.412,67	8,98	13,80
Auxiliar Admtvo/a.	1.371,68	8,98	12,95
Jefe/a Trafico 1ª	1.556,67	8,98	14,76
Jefe/a Trafico 2ª	1.506,70	8,98	14,23
Conductor/a Ambulancias	48,49	8,98	14,12
Ayudante Camillero/a	1.354,71	8,98	12,74
Telefonista	1.360,67	8,98	12,82
Jefe/a Taller	1.728,21	8,98	14,05
Oficial 1º Mecánico/a	1.428,23	8,98	13,46
Oficial 2º Mecánico/a	1.405,33	8,98	13,23



Plus de formación	191,02		
Ayuda escolar	71,66		
Vacaciones	8,98		
Plus de enfermedad	4,56		
Plus compensatorio	14,00 %	Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales			
Médicos/as	18,34		
Enfermeros/as	16,43		
Resto categorías	13,10		
Viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	182,11		
Viaje más de 700 Km	303,61		
Dietas			
Completa	62,22		
Comida	18,21		
Cena	12,12		
Cama y desayuno	36,34		
Dieta salida al extranjero	181,78		
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2030. SUBIDA DEL 5,5 %			
Categoría Profesional	Salario Base	Plus Transporte	Horas Extras
Medico/a	2.131,40	9,47	20,42
Jefe/a de Servicio	2.131,40	9,47	20,42
Enfermero/a	2.001,17	9,47	18,57
Jefe/a de Personal	2.001,17	9,47	18,57
Jefe/a de Negociado	1.680,06	9,47	18,57
Oficial 1º Admtvo/a.	1.537,56	9,47	14,89



Oficial 2º Admtvo/a.	1.490,37	9,47	14,56
Auxiliar Admtvo/a.	1.447,12	9,47	13,66
Jefe/a Trafico 1ª	1.642,29	9,47	15,57
Jefe/a Trafico 2ª	1.589,57	9,47	15,01
Conductor/a Ambulancias	51,16	9,47	14,90
Ayudante Camillero/a	1.429,22	9,47	13,44
Telefonista	1.435,51	9,47	13,53
Jefe/a Taller	1.823,26	9,47	14,82
Oficial 1º Mecánico/a	1.506,78	9,47	14,20
Oficial 2º Mecánico/a	1.482,62	9,47	13,96
Plus de formación	201,53		
Ayuda escolar	75,60		
Vacaciones	9,47		
Plus de enfermedad	4,81		
Plus compensatorio	14,00 %	Salario Base por día trabajado	
Guardia/hora y/o Jornadas especiales			
Médicos/as	19,35		
Enfermeros/as	17,33		
Resto categorías	13,82		
Viajes interprovinciales			
Viaje de 700 Km	192,13		
Viaje más de 700 Km	320,31		
Dietas			
Completa	65,64		
Comida	19,21		
Cena	12,79		
Cama y desayuno	38,34		
Dieta salida al extranjero	191,78		