



RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de 27 de junio de 2018 de la Comisión Paritaria, sobre la interpretación y aplicación de los preceptos del II Convenio Colectivo de empresas y trabajadores y trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2018062050)

Visto el texto del Acta fecha 27 de junio de 2018, suscrita por la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de empresas y trabajadores y trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Extremadura (código de convenio: 81000195012006), en relación con la interpretación y aplicación de los preceptos derivados de este acuerdo.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 13 de agosto de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL II CONVENIO
COLECTIVO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE
TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

En Mérida, a 27 de junio de 2017, siendo las 10:30 horas y en El Centro Coordinador de Ambulancias del Consorcio Extremeño de Transporte Sanitario, A.I.E. sito en Mérida, Ctra. Nacional Gijón - Sevilla, Km. 625,3 comparecen las personas que a continuación se relacionan, quienes han sido convocados en legal forma, en representación de las Organizaciones Sindicales y Empresariales que acreditan y ostentan suficiente representatividad para entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con el conflicto colectivo que pretende interponer la organización sindical CCOO, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 del II Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

ASISTENTES:

Por las Organizaciones Sindicales:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO):

- Carlos Díaz Recuero (Representante Sindical CCOO)
- Gabriel García Nuñez (Representante Sindical CCOO)
- Jordi Venanci Garcia Patiño(Asesor CCOO)
- José María Cantero Caldera (Asesor CCOO)

Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FESP-UGT):

- Jerónimo Luengo Polo (Asesor de FESP-UGT)

Por la Organización Empresarial:

Asociación de Empresarios de Ambulancias de Extremadura (ASEAEX).

- Eulalia Fontán Bañón (Ex Gerente del CETS, A.I.E.)
- Francisco Pintiado Blanco (en representación de COLECTIVO EXTREMEÑO DE AMBULANCIAS, S.L.)
- Juan Flores Díaz (en representación de AMBULANCIAS GUADIANA, S.L.)
- Júlia Mimbrero Tena (en representación de AMBULANCIAS AMCOEX, S.L.)
- Antonio Castillo Refolio (Ex Responsable de Planificación y Comunicación del CETS, A.I.E.)

- Juan Carlos Morales Arias (Asesor)

Se abre la sesión y, en primer lugar, toman la palabra don Antonio Castillo Refolio y doña Eulalia Fontán Bañón para presentar su dimisión en el seno de esta Comisión por no pertenecer a la empresa Consorcio Extremeño de Transporte Sanitario, A.I.E. desde el pasado 1 de Noviembre de 2017. Los miembros de la mesa, por unanimidad, aceptan ambas dimisiones.

Por la parte empresarial, para seguir manteniendo la paridad, se nombra a don Antonio Mateos Rubio como miembro de esta Comisión por la representación empresarial.

Para la presente reunión, se nombra entre los asistentes como Secretario a don Juan Flores Díaz, quien toma nota del presente Acta.

Toma la palabra don Jerónimo Luengo Polo, en representación de la organización sindical UGT, que si bien acepta la legitimidad de las partes comparecientes para la celebración de la presente reunión, anuncia abandonar la mesa por entender que los asistentes en la presente reunión difieren de los miembros que forman parte de la Comisión y que dicha composición debe ser de carácter nominativo.

Con relación a la posición mantenida por la representación de UGT, la organización sindical CCOO argumenta que, según el artículo 14 del Convenio de aplicación, no se establece que los miembros de la Comisión deban ser siempre los mismos, bastando que los asistentes ostenten la representación legal de cada una de las partes. En igual sentido se pronuncia la parte empresarial.

El Sr. Luengo, no obstante el argumento anterior, se reafirma en su posición y, en este acto, abandona de forma efectiva la reunión.

A continuación se pasa a tratar el único punto del orden del día, relativo a la posición de esta Comisión en respuesta a las consultas planteadas por Comisiones Obreras sobre la aclaración e interpretación de las siguientes cuestiones:

Punto primero. Informe sobre cuál es el ámbito de trabajo que debe desplazarse el trabajador para tener derecho a percibir la dieta.

La organización sindical CCOO manifiesta que la empresa Ambulancias Tenorio solo reconoce el derecho a percibir la dieta al trabajador cuando el trabajador por motivo del servicio debe salir de la Comunidad Autónoma de Extremadura, según el artículo 34 Conceptos no salariales: Dietas.

Con relación a la cuestión planteada, el ámbito de trabajo a que se refiere el artículo 34 del Convenio Colectivo es el lugar, espacio físico o establecimiento, donde el trabajador debe permanecer para prestar sus servicios a la empresa, que puede ser propio o ajeno a la misma, y que se corresponde tanto con el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

Cuando la empresa condiciona el cobro de la dieta a los desplazamientos que el trabajador realice por motivo del servicio fuera de la Comunidad Autónoma de Extremadura confunde el concepto de "ámbito de trabajo" (entendido como lugar o base donde el trabajador permanece para prestar servicio) con el de "ámbito del contrato", que es el que une a la empresa adjudicataria con la Administración pública (entendido como lugar o territorio donde la empresa permanece para prestar servicio que, en este caso por adjudicación, es la Comunidad Autónoma de Extremadura). El artículo 34 se refiere al primer concepto, no al segundo.

Por consiguiente, concluye esta Comisión con Acuerdo, que el trabajador percibirá la dieta "cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse de su ámbito de trabajo", esto es, de su centro de trabajo, base o municipio "(...) no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de almuerzo o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo".

Punto segundo. Informe sobre si tiene derecho a percibir la dieta el trabajador que dentro del horario de almuerzo (13h. a 16h.) y cena (20h. a 23h.) no ha podido disponer de una hora ininterrumpida.

La organización sindical CCOO, maniesta que la empresa Ambulancias Tenorio no reconoce el derecho a percibir la dieta dentro del horario del almuerzo y cena, según el artículo 34 Conceptos no salariales: Dietas.

Contestando la cuestión suscitada, el artículo 34 del Convenio Colectivo considera solamente aquellos desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de almuerzo (13h. a 16h.) y cenas (20h. a 23h.).

Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, distinguiendo varios supuestos:

- a) Si esta hora de comida se interrumpiera por causa de un servicio y SI se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esa franja horaria, NO se abonará la dieta.
- b) Si esta hora de comida se interrumpiera por causa de un servicio y NO se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esa franja horaria, SI se abonará la dieta.

No obstante lo anterior, la empresa puede evitar el abono de la dieta cuando ordene el desplazamiento del trabajador a su ámbito de trabajo para poder realizar la comida, aclarando, en este caso, que "el tiempo invertido en el desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida".

- c) Cuando las franjas horarias de comida coincidan con el inicio o finalización del servicio, NO se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha (en el inicio) o se marchará a hacerla a su domicilio (en la finalización).
- d) Si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios mencionados, NO se abonará la dieta.



Del precedente análisis cabe concluir, y así lo hace la Comisión con Acuerdo, que el trabajador SI tiene derecho a percibir la dieta si dentro del horario de almuerzo (13h. a 16h.) y cena (20h. a 23h.) no ha podido disponer de una hora ininterrumpida, siendo indiferente, en este caso, que tal imposibilidad se produzca tanto en el ámbito de trabajo como en el domicilio del trabajador.

Punto tercero. Informe sobre si tiene derecho el trabajador a percibir la dieta cuando el ámbito de trabajo de la empresa no está dotado de un comedor con nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas.

La organización sindical CCOO manifiesta que la empresa Ambulancias Tenorio no reconoce el derecho a percibir la dieta cuando el trabajador come en el ámbito de trabajo dentro de las franjas horarias de almuerzo y cena, según el artículo 34 Conceptos no salariales: Dietas.

En primer término, debe ser aclarado, en relación con la pregunta objeto de informe, que el ámbito de trabajo puede ser propio de la empresa o ajeno, por ejemplo cuando la obligación de permanencia de un trabajador se da en un lugar, establecimiento o base dispuesto por el cliente que contrata el servicio.

De la redacción del artículo 34 del Convenio Colectivo se deduce con claridad que la empresa NO tiene obligación de abonar la dieta cuando el ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, esté dotado de un comedor con nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas, para que el trabajador pueda comer en su lugar de trabajo.

A sensu contrario, de no existir un comedor o, existiendo, no esté dotado de todos o algunos de los electrodomésticos y mobiliario citados, el trabajador no puede comer en el ámbito de trabajo, en cuyo caso SI se abonará la dieta, por resultar una condición sine qua non dispuesta por la norma convencional, y así es interpretado por esta Comisión con Acuerdo.

Punto cuarto. Informe sobre cuál sería la contabilización de las horas efectivas de trabajo en el servicio de Transporte Sanitario No Urgente y sobre si pueden hacer menos de 40 horas a la semana.

La organización sindical CCOO manifiesta que la empresa Ambulancias Tenorio realiza la contabilización de horas efectivas de trabajo, en el Servicio de Transporte Sanitario No Urgente (Programado) mensualmente. Este sistema de contabilización da lugar a que haya semana con más de 40 horas efectivas de trabajo y semanas con menos de 40 horas efectivas de trabajo. Según el artículo 44 El servicio de Transporte Sanitario No Urgente, refleja que la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 40 horas semanales.

En contratos a tiempo completo, la jornada ordinaria de trabajo para el personal de movimiento asignado para la realización de servicios No Urgentes es de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiendo por tal el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, por lo que quedan excluidas de dicho cómputo tanto las horas de presencia como las horas extraordinarias que eventualmente



podrían ser realizadas, tal como dispone el artículo 40 del Convenio sobre Jornada laboral, añadiendo que la jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, puesto que las que excedan del máximo tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El cómputo de jornada en el transporte sanitario No Urgente puede calcularse diario (8 horas), semanal (40 horas) o anual (1800 horas), en función del horizonte temporal que se pretenda contabilizar para no exceder los límites horarios definidos, siendo el apartado 1 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores el que determina el criterio al establecer que "la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual".

El uso del término "promedio" significa que pueden producirse jornadas semanales de más de 40 horas de trabajo efectivo y, correlativamente, otras de menos, con tal que compensadas las unas con las otras resulten 40 horas semanales.

De este modo, la Comisión concluye con Acuerdo que las horas de trabajo efectivo pueden ser repartidas de forma desigual entre los distintos días de la semana o entre las distintas semanas del año, siempre que el total de horas trabajadas no sobrepase el total de horas establecidas en Convenio, con dos límites: 1) no se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo y 2) se respete el descanso mínimo de 12 horas diarias entre jornadas.

A tal efecto, el Convenio dispone que 1) el trabajador tiene derecho a conocer el número de horas trabajadas semanalmente y la empresa la obligación de implementar un sistema de registro horario que permita dicha información y comunicación de forma individual (artículo 44); y 2) anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal y las pactadas convencionalmente (artículo 48.3).

Punto quinto. Informe sobre si tiene obligación el trabajador a realizar la auto cobertura de los días de vacaciones para poder disfrutar de ellas y si deberían constar el período de vacaciones dentro del calendario anual del trabajador.

La organización sindical CCOO maniesta que la empresa Ambulancias Tenorio obliga a los trabajadores a auto cubrirse los días de vacaciones si quieren disfrutar los 30 días naturales de vacaciones retribuidas, según el artículo 49 Vacaciones.

Respondiendo en primer término a la segunda pregunta, el artículo 49 del Convenio Colectivo establece que el personal "tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas", a cuyo efecto:

"(...) la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores el calendario anual de vacaciones, estableciendo los correspondientes turnos, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convenga a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos, pudiendo partir las vacaciones en dos periodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival. El trabajador deberá conocer la fecha de asignación con, al menos, dos meses de antelación a su fecha de disfrute".

Consecuentemente, esta Comisión concluye con Acuerdo que sí debe constar el período de vacaciones dentro del calendario anual del trabajador (y conocerlo con, al menos, dos meses de antelación a su fecha de disfrute).

Respondiendo ahora a la primera pregunta, debemos entender que cuando se usa el término "auto cobertura" se está refiriendo a que los trabajadores tienen que cubrir los días de vacaciones de otro u otros trabajadores doblando turno o trabajando en días de descanso semanal.

Interpretada la cuestión, esta Comisión concluye con Acuerdo que el Convenio Colectivo de aplicación NO permite esta práctica, toda vez que supondría en un caso, exceder los límites de duración de la jornada máxima diaria y del descanso mínimo diario entre jornada y jornada haciendo doble turno; y en otro caso, verse privado de los días de descanso semanal para cubrir el puesto de otro trabajador que se encuentre disfrutando de su período de vacaciones.

Punto sexto. Informe sobre si un servicio de guardia de 24 horas puede incluir dos servicios diferentes, uno no presencial, transporte sanitario no Urgente (Programado) y el otro presencial en servicio de transporte Urgente, Punto de Atención Continuada (Pacs).

La organización sindical CCOO manifiesta que la empresa Ambulancias Tenorio realiza en la misma jornada de trabajo diaria, servicios de transporte sanitario no Urgente (Programado) y servicio de transporte Urgente, Punto de atención continuada (Pacs).

En relación con la pregunta objeto de informe, se entiende que el trabajador, o grupo de trabajadores, está realizando en una jornada de 24 horas, bajo el título de servicio de guardia, dos servicios de distinta naturaleza o modalidad, enlazando la finalización del turno de atención continuada con el inicio del turno de programado.

Cabe señalar, desde este momento, que el Convenio no contempla esta forma de organización del trabajo por parte de la empresa por los motivos que, razonadamente, se describen a continuación.

El Convenio colectivo regula las distintas modalidades de servicio en su artículo 42, distinguiendo: a) Servicios de transporte No Urgente y b) Servicios de transporte sanitario Urgente, en sus dos formas de prestación: Guardia presencial y Guardia no presencial.



El artículo 43 relativo a la organización del trabajo a turnos prioriza, en su apartado primero, la adscripción y asignación de turnos fijos de trabajo, durante el cual "el trabajador prestará la misma modalidad de servicio, conforme a la regulación establecida en este convenio". Nótese que el artículo enfatiza que se labore "la misma modalidad de servicio", en clara oposición a su antónimo "diferente modalidad de servicio".

De otro lado, tratándose de turnos rotativos, el apartado segundo del precedente artículo expresa que "la rotación entre las distintas modalidades de servicio se efectuará mediante la asignación sucesiva y continua de turnos fijos semanales para cada trabajador y/o grupo de trabajadores", esto es, para asignar diferentes modalidades de servicio se deberán establecer, al menos, turnos fijos semanales donde se preste la misma modalidad de servicio.

Esta Comisión concluye con Acuerdo que no es posible aplicar esta forma de organización del trabajo implementado la prestación de dos servicios de distintas modalidades durante la misma jornada de trabajo.

Finalmente, por acuerdo de la Comisión, se autoriza a Doña Encarnacion Chacón Belmonte, con D.N.I. 06.996.104-W para la inscripción y registro ante el organismo público competente la presente acta de la Comisión Paritaria del Convenio, al efecto de que las decisiones adoptadas alcancen la misma eficacia normativa que las cláusulas del Convenio.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión siendo las 13:15 horas, y en prueba de conformidad firman todos los asistentes el presente Acta en el lugar y fecha al principio indicados.