



*RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2017, 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 de la modificación de los artículos 19.2, 20, 38, 50 y 52 del "II Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura". (2017061487)*

Visto el texto del Acta de 18 de mayo de 2017 de la Comisión Negociadora del "II Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura" —código de convenio 81000195012006—, publicado en el DOE n.º 54, de 17 de marzo de 2017, en la que se recoge el acuerdo de modificación de los artículos 19.2, 20, 38, 50 y 52 de citado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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 la inscripción de la citada Acta 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, 27 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



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

En Mérida, a 18 de mayo de 2017, siendo las 10:00 horas, reunidos en la sede del Consorcio Extremeño de Transporte Sanitario, A.I.E. sito en Carretera Nacional Gijón-Sevilla, P.K. 625.3, comparecen las personas que a continuación se relacionan al objeto de modificar ciertos artículos del "II Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura", a instancias de la autoridad laboral a fin de evitar posibles vicios de ilegalidad.

Asistentes:

— Parte empresarial ASEAEX (Asociación de Empresarios de Ambulancias de Extremadura):

- Juan Carlos Morales Arias (AMBULANCIAS EL MADRILEÑO).
- Francisco Pintiado (AMBULANCIAS COEXAM).
- Eulalia Fontán Bañón (CETS) - Presidenta de la Mesa.
- Antonio Castillo Refolio (CETS) - Secretario de la Mesa.

— Parte social:

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

- Juan Rivero Sánchez (FSC-CCOO).
- José María Cantero Caldera (FSC-CCOO).
- Juan Félix Soto Galeano (AMBULANCIAS AMCOEX).
- Juan José Vázquez Fernández (AMBULANCIAS GUADIANA).

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

- Jerónimo Luengo Polo (FESP-UGT).
- Francisco Sánchez Rodríguez (AMBULANCIAS EL MADRILEÑO).
- Blas Capilla Pizarro (AMBULANCIAS EL MADRILEÑO).

Abierta la sesión, y debatidas las modificaciones en el articulado del texto del referido Convenio para dar cumplimiento al requerimiento de la Autoridad Laboral, referencia código 81000195012006, con registro de salida n.º 2017206150001038, las partes por unanimidad

**ACUERDAN:**

Primero. Modificar el artículo 19, apartado 2, que queda con la siguiente redacción:

**2. Contrato para la formación y el aprendizaje.**

El contrato para la formación y el aprendizaje podrá concertarse con aquellos trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo, y tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, que se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de treinta que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para contratar en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima del contrato será de un año y máxima de tres, y el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el presente Convenio.
- c) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- d) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido, para que pueda solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- e) Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por este Convenio.

Las partes establecen el compromiso para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación y el aprendizaje se presumirá celebrado en fraude de Ley.



En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. Modificar el artículo 20, que queda con la siguiente redacción:

Artículo 20. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente Convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, y el modo de su distribución, así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada ordinaria y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en este Convenio para la categoría profesional que se trate.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Tercero. Modificar el artículo 38, que queda con la siguiente redacción:

Artículo 38. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.

Cuando el trabajador, habiendo cumplido los 60 años, permanezca vinculado a la empresa, percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en anteriores convenios, una cantidad adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 14 pagas por año respectivamente, consistente en las cuantías que se reflejan en el Anexo de este Convenio.

Si llegada la edad legal de jubilación el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

En el supuesto de haber accedido a la jubilación parcial mediante cualquiera de las posibilidades legales, la percepción de las cantidades reseñadas se reducirá en la proporción en la que se reduzca la jornada.

Cuarto. Modificar el artículo 50, que queda con la siguiente redacción:

Artículo 50. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, y con derecho a remuneración a razón de salario base, plus convenio y antigüedad, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:



- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el Registro público.
- b) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la limitación de matrimonios registrados en el Registro Civil.

En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 Km., se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

- c) Dos días hábiles por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 52 de este Convenio.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- h) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que, en todos los casos, deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- 2. Para la lactancia del menor, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de



ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, según lo dispuesto en la normativa vigente.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6.
4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Extremeño de Salud u órgano competente de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado siguiente de este Convenio, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y para su concreción se adoptará como criterio los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

7. Dos días anuales de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del Convenio.

Quinto. Modificar el texto del artículo 52, que queda con la siguiente redacción:

Artículo 52. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, deberá ser solicitada por escrito y se concederá en los siguientes supuestos:
  - a) 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 en el cargo público.
  - b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
  - c) A un período de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
  - d) A un período de duración no superior a dos años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o



afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

- e) Por enfermedad, una vez a cumplido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el órgano competente.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, que se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando el trabajador tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho plazo, en cada caso, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada, igualmente por escrito, por el trabajador que cuente con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Sexto. Solamente serán objeto de modificaciones las que expresamente han sido acordadas en el presente acta, quedando el resto del texto del Convenio sin modificación alguna y, por tanto, con plena eficacia.

Séptimo. Se autoriza a D. Julián Carretero Castro para comunicar a la Autoridad Laboral los acuerdos adoptados y efectuar los trámites legales necesarios para la inscripción y publicación de las modificaciones realizadas en el texto del Convenio por parte de esta Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión siendo las 11:30 horas de la mañana, firmando las partes el presente acta en señal de conformidad.