



Roj: **STSJ CL 3476/2025 - ECLI:ES:TSJCL:2025:3476**

Id Cendoj: **47186340012025101491**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **01/09/2025**

Nº de Recurso: **1/2025**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Impugnación convenio colectivo**

Ponente: **MANUEL MARIA BENITO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

**VALLADOLID**

**SENTENCIA: 01466/2025**

-  
C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

**Tfno:**983458462

**Fax:**983254204

**Correo electrónico:**tsj.social.valladolid@justicia.es

Equipo/usuario: JCC

**NIG:**47186 34 4 2025 0000004

Modelo: 0005T0 SENTENCIA TEXTO LIBRE 1

**IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000001 /2025**

Procedimiento origen: /

Sobre: IMPUGNACION DE CONVENIO

**DEMANDANTE/S D/ña:**ASOCIACION REGIONAL DE EMPRESARIOS DE AMBULANCIAS DE CASTILLA Y LEON  
**ALECA**

**ABOGADO/A:**SANTIAGO ZAMORA ANTON

**PROCURADOR/A:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**DEMANDADO/S D/ña:**FEDERACION DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE LEON, CCOO,FSC CASTILLA Y LEON , SINDICATO CONFEDERACION DEL TRABAJO (C.G.T.) , CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF

**ABOGADO/A:**JOSÉ IGNACIO GÓMEZ ÚBEDA, ANA MARIA LOPEZ GARCIA , JAVIER MARIJUAN IZQUIERDO , ISAAC TORANZO MARTIN

**PROCURADOR/A:**,,

**GRADUADO/A SOCIAL:**,,,

Ilmos. Sres:

D. Manuel María Benito López.



Presidente de la Sección

D. José Manuel Martínez Illade.

Dª. Carla García del Cura.

En Valladolid a 1 de septiembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento 1/2025, seguido a virtud de demanda interpuesta por Dª María Purificación en representación de Asociación Regional de Ambulancias de Castilla y León (**ALECA**) en materia de Impugnación de Convenio colectivo por ilegalidad contra UGT-FESP Castilla y León, CCOO, FSC Castilla y León, CSIF y CGT, con intervención del M. Fiscal, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Manuel María Benito López.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**-Con fecha 9.4.2025 tuvo entrada en esta Sala de lo Social de Valladolid demanda de Impugnación de Convenio Colectivo suscrita por Dª María Purificación en representación de Asociación Regional de Ambulancias de Castilla y León (**ALECA**) contra las entidades negociadoras y firmantes del mismo (UGT-FESP Castilla y León, CCOO, FSC Castilla y León, CSIF), en la que, después de exponer los hechos y fundamentos jurídicos que tuvo por conveniente, termina suplicando de la Sala que en su día dicte sentencia estimando la demanda y que:"(I) *Declare la nulidad del art 23 del Convenio Colectivo Sectorial de Castilla y León en sus apartados A) párrafos 6 y 7 y 23.2 en sus párrafos 3, 6 y 8 del V Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León. En consecuencia, declarada la nulidad de los preceptos convencionales indicados y ante la falta de regulación convencional de la jornada para el personal de movimiento, resulta aplicable en el ámbito territorial de Castilla y León, al citado personal de movimiento, las disposiciones que en materia de jornada son contempladas en el Laudo arbitral de 16 de julio de 2024 y en la Ley del Estatuto Marco 55/2003"; II" Se acuerde la publicación del fallo de la sentencia en el BO de la Comunidad Autónoma de Castilla y León".*

**SEGUNDO.**-Registrada la misma, se designó Ponente y subsanados que fueron por la actora los defectos advertidos por la Sala, por Decreto de la Letrada de la Administración de Justicia de 22 de abril de 2025 se admitió a trámite la demanda y se acordó citar a las partes para los actos de conciliación y juicio el día 28 de mayo siguiente, a las 12 horas.

Tras personarse en el procedimiento como codemandado el sindicato CGT, representado por el Letrado Sr Marijuan Izquierdo, al interesar el mismo la suspensión del juicio señalado por la Sala acreditando tener otro señalamiento previo el mismo dia y a la misma hora, se acordó por DO de la LAJ de 27 de mayo, quedando pendiente determinar fecha para nuevo señalamiento.

Por proveído de 6 de junio, se efectuó nuevo señalamiento del acto del juicio el día 9 de julio a las 12 horas, con citación de las partes. El día y hora señalado, ante esta Sala, comparecieron la parte demandante, **ALECA**, asistida del Letrado D. Santiago Zamora Antón, y los demandados, UGT FESP Castilla y León, representado por el letrado D. José Ignacio Gómez Ubeda, CCOO, FSC Castilla y León representado por la letrada Dª Ana María López García, CSIF, por la que comparece el letrado D. Isaac Toranzo Martín, y CGT, representada por el letrado D. Javier Marijuan Izquierdo, así como el M. Fiscal, por el que comparece D. José Antonio Sánchez Garrido. Tras la conciliación, concluida "sin avenencia", se celebró el juicio, en que las partes expusieron sus respectivas posiciones - el actor, tras solicitar la suspensión por litispendencia al no haberse resuelto el recurso de casación contra la sentencia de la AN que desestimo la demanda impugnando el Laudo de 16.7.2024, ratifico su demanda, oponiéndose a tal suspensión los codemandados y M. Fiscal así como a la demanda planteada por razones procesales - alegando acumulación indebida de acciones, falta de acción en cuanto a la pretensión de impugnación del convenio e inadecuación de procedimiento respecto la pretensión de aplicación del citado Laudo y la Ley 55/2003, de lo que se dio traslado a la actora, que contesto negando su concurrencia y optando, para el caso de apreciarse acumulación indebida de acciones, por la de impugnación del convenio que dio pie al presente procedimiento - y de fondo - para el caso de no se acogidas alas anteriores-, se admitió y practicó la prueba propuesta por las mismas (salvo la documental aportada por UGT en fecha 3 de julio, que se inadmitió a instancia de la actora al no aportarse con la antelación señalada en el art 82.5 LRJS), y formularon sus conclusiones definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

**TERCERO.**-Por proveído de 11.7.2025, se acordó como diligencia final y con suspensión del plazo para dictar sentencia, recabar del Secretario/a de la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo para las empresas y



trabajadores de transporte sanitario de enfermos y accidentados de la Comunidad de Castilla y León (Bocyl de 15.3.2022) la aportación en plazo de 5 días de testimonio completo del acta de la reunión de dicha comisión celebrada el 21.9.2022, y dar traslado de su resultado a las partes por vía telemática de ser posible o poniéndolo de manifiesto en la oficina judicial para alegaciones sobre su alcance e importancia por plazo común de tres días. Y recibido en la Sala, se puso de manifiesto a las partes por el referido plazo de tres días para alegaciones.

En la Sala se recibió el 21 de julio, vía Lexnet, escrito remitido por la representación de la actora, interponiendo recurso de reposición contra el anterior proveído, y por D.O del día siguiente se acordó admitir a trámite dicho recurso y dar traslado a las demás partes para impugnarlo si lo tuvieran por conveniente, lo que así hicieron el M. Fiscal, UGT, CCOO y CGT. Por auto de 1.9.2025 se desestimo referido recurso.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.**-La Asociación Regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla y León (**ALECA**) agrupa a empresas dedicadas al transporte sanitario que desarrollan su actividad en Castilla y León, cuenta con la condición de patronal representativa del sector y con empresas en todas las provincias de Castilla y León.

**SEGUNDO.**-En fecha 15 de marzo de 2022 se publicó en el Boletín Oficial de Castilla y León el V Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados de la Comunidad de Castilla y León, siendo firmantes del mismo aquella asociación patronal (**ALECA**) y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF.

Ámbito funcional y territorial: afecta a los trabajadores y empresas dedicadas al transporte sanitario que tengan sus centros de trabajo en Castilla y León, aunque el domicilio de la empresa este ubicado fuera. (art 1 y 2)

Vigencia: prevista hasta el 31.12.2026 (art 3)

Prelación de normas: dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido (art 5.1); y en todo lo que no se halle previsto en este convenio se aplicara el convenio colectivo estatal de transporte sanitario de enfermos y accidentados y la normativa laboral vigente (5.3).

Al obrar unido a los autos, se da por reproducido en lo restante, sin perjuicio de la reseña que en el siguiente numeral se haga a aquel contenido del mismo directamente impugnado en este procedimiento.

**TERCERO.**-El art 23 del citado convenio establece una jornada anual ordinaria de trabajo efectivo de 1.800 horas anuales, y respecto del personal de movimiento (en aquellos apartados cuya nulidad se pide):

23.A, párrafos 6 y 7:

**Descripción de la jornada laboral del personal de movimiento.**

**La jornada laboral ordinaria de las personas trabajadoras móviles se determinará de acuerdo con lo previsto en los artículos 8 apartado 1 y la Subsección 2a de la Sección 4a del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre .**

23.2. *Jornada en guardias especiales (párrafos 3, 6 y 8)*

**"Se entenderá por guardia presencial la realizada por el personal de movimiento en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso, mediante un sistema de turnos de guardia superiores a 8 horas y hasta 24 horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de pausa y/o descanso".**

**"Esta forma de prestación de trabajo (en guardias especiales) garantizará que la persona trabajadora no realice en un período de siete días más de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo en un período de referencia de doce meses, conforme a aquello que se ha establecido por las Directivas de aplicación".**

**"A estos efectos, el registro implantado en las empresas se adecuará de tal forma que las personas trabajadoras reflejen cada activación de servicios, como su salida y llegada de las bases. Se trasladará copia de los citados registros a la RLT y al trabajador que lo solicite."**

**CUARTO.**-La STS 159/2022, de 17 de febrero, del Pleno (rec 123/2000), rectificando doctrina anterior, vino a resolver que las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los trabajadores dedicados al transporte sanitario deben computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual, así como que los citados trabajadores están incluidos en la Directiva 2003/88/CE y no se les aplica el Real Decreto 1561/1995,



de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y que el límite máximo de la jornada laboral para el personal de movimiento en este sector se encuentra en el art. 34 ET.

**QUINTO.**-En reunión de la Comisión Paritaria, celebrada el 21 de septiembre de 2022 en la sede de **ALECA** (para tratar la incidencia en el V Convenio de la rectificación de doctrina del Tribunal Supremo en cuanto a que no resulta de aplicación al sector el RD de jornadas especiales de trabajo, disponiendo el art 23 del actual convenio bajo la rúbrica descripción de la jornada del personal de movimiento "La jornada laboral ordinaria de las personas trabajadoras móviles se determinará de acuerdo a lo previsto en los artículos 8 apartado 1 y la Subsección 2a de la Sección 4a del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre"), la Comisión Paritaria, vista la citada sentencia y la rectificación de doctrina, **entiende que la citada referencia al RD 1561/1995 se tiene por no puesta y que la jornada laboral del personal de movimiento se rige por el artículo 23 y siguientes del presente convenio..**

**SEXTO.**-En BOE de 22 de julio de 2010 se publicó el Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, suscrito por las organizaciones empresariales ANEA, ADEMA, SANITRANS, y AGTRANS; y por la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO).

El citado Convenio de 2010, con vigencia prevista hasta el 31.12.2011, establecía en su Cap VII una regulación de la jornada de trabajo en atención a las posibilidades que permitía el RD 1561/1985, sobre jornadas especiales de trabajo.

Fue impugnado por el sindicato CGT mediante demanda de 11 de julio de 2022, dando lugar a los autos nº 227/2022 seguidos ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. CGT desistió de tal procedimiento mediante escrito de fecha 6 de septiembre de 2024.

En esa misma fecha (6-9-2024), el mismo sindicato (CGT) desistió de demanda que había presentado el 29.6.2022 ante esta misma Sala en impugnación del Convenio Colectivo de Catilla y León y que dio lugar al Procedimiento 8/2022.

**SEPTIMO.**-En BOE de 15 de septiembre de 2020 se publicó el Convenio colectivo estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as, suscrito por ANEA y por la Federación de Empleados/as de los Servicios Públicos de la UGT.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia de 22 de julio de 2021, proc 464/2020, declarando el citado Convenio como extraestatutario. Tal resolución fue confirmada por Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2024, rec. 328/2021.

**OCTAVO.**-En fecha 11 de junio de 2024 las representaciones de la Federación Nacional de Empresas de Ambulancias (ANEA), AGTRANS, CCOO, UGT, CSIF y USO en el ámbito del procedimiento de conflicto colectivo 101/2024 seguido ante la Audiencia Nacional a instancia de aquella patronal, alcanzaron un acuerdo de someter la resolución del conflicto a arbitraje en los siguientes términos:

1.- Arbitraje en derecho sobre la aplicación de la Disposición Adicional segunda de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, en materia de jornada y con carácter transitorio, en tanto en cuanto no se alcanzará una regulación de esta materia de jornada en el ámbito del convenio colectivo estatal de transporte por carretera de enfermos y accidentados actualmente en fase de negociación o se dictara una norma legal que regulara el régimen de jornada en este sector.

2- Arbitraje en equidad, que habrá de resolverse en el mismo laudo y por el mismo arbitro que resuelva el apartado anterior, sobre las concretas condiciones que en materia de jornada se establecieran en función del resultado del arbitraje en derecho referido en el apartado anterior, y de conformidad con las especificidades que en materia de jornada y prestación del transporte sanitario de enfermos y accidentados entendiera el árbitro de aplicación. De igual forma las partes acuerdan que la resolución dictada en equidad por el árbitro tendrá los mismos efectos transitorios fijados en el apartado anterior.

3- El laudo que se dictara y resolviera el arbitraje tanto en derecho como en equidad tendrá los efectos establecidos legalmente.

El sindicato CGT solicitó personarse en el procedimiento arbitral ante el SIMA, asumiendo el citado compromiso arbitral

El día 16 de julio de 2024 se emite laudo arbitral con el contenido que obra en autos y cuyo contenido se da aquí por reproducido íntegramente. En particular dicho laudo resuelve lo siguiente:

"Primero, se declara que el párrafo segundo de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003 y, por derivación, lo contemplado en la sección 1.a de su capítulo X al que se remite, resulta de aplicación a las



empresas de transportes de ambulancias incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio estatal, respecto del personal de movimiento que presta servicios a través de estas empresas para el Sistema Nacional de Salud.

Dicha aplicación lo es condicionada a que dicha regulación sea respetuosa con las previsiones contempladas en la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. Lo que implica lo siguiente.

A efectos de la determinación de la jornada de trabajo conjunta de la ordinaria, la complementaria y las horas extraordinarias en ningún caso deben superarse las 48 horas semanales en cómputo anual.

A efectos del cómputo del tiempo de trabajo efectivo, deben tomarse como referencia los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sin que puedan aplicarse la definición y regulación previstas en la Ley 55/2003 sobre el tiempo de localización o la prevista en el convenio colectivo estatal sobre el tiempo de presencia, en la medida en que pudieran ser contrarias a la mencionada jurisprudencia europea.

Segundo, la jornada ordinaria máxima será la establecida en el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, en estos momentos de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En la hipótesis de que en el futuro se modifique dicha duración, con una reducción de tal jornada, se aplicará automáticamente la nueva jornada máxima que se pueda establecer legalmente.

Tercero, adicional a lo anterior, las empresas podrán establecer una jornada complementaria para estos trabajadores, ofreciendo, en primer lugar, a los trabajadores su realización voluntaria, pero pudiendo exigirla como obligatoria en caso de ausencia de suficiente personal voluntario y cuando ello sea necesario para atender a las necesidades de cumplimiento del servicio público, conforme a los compromisos asumidos por las empresas con el Sistema Nacional de Salud. La jornada complementaria, junto con las horas extraordinarias, en ningún caso podrán superar un total de 8 horas semanales en promedio anual.

Cuarto, siempre que los trabajadores manifiesten, por escrito, individualizada y libremente, su consentimiento, podrán realizar una jornada especial adicional a las anteriores, que en ningún caso podrá superar las 140 horas anuales.

Quinto, con independencia de la referencia anual establecida para la jornada ordinaria, la jornada complementaria, para las horas extraordinarias y para la jornada especial, en ninguna semana se podrá superar la realización de 54 horas de trabajo. De este tope semanal tan sólo se excluirían las horas extraordinarias por fuerza mayor prevista por el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su posible compensación en tiempo posterior.

Sexto, respetando todos los límites establecidos en los apartados precedentes, los trabajadores podrán realizar guardias de 24 horas respetando las siguientes reglas: 1) las guardias de 24 horas sólo pueden efectuarse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso del trabajador a lo largo de la guardia; 2) a efectos del cómputo de las 24 horas, se tomarán en cuenta tanto la jornada de trabajo efectivo, incluido el tiempo de disposición tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo, como el tiempo de localización que no tienen tal consideración, uno y otro conforme a la jurisprudencia europea; 3) se deben garantizar tiempos de descanso adecuados en esta guardias, entendiendo por tales períodos regulares de descanso de los trabajadores/as, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo; 4) en todo caso, entre el final de una guardia de 24 horas y el inicio de otra deben mediar al menos 48 horas; 5) entre el final de una guardia de 24 horas y el inicio de una jornada no de guardia, o viceversa, debe mediar cuando menos un descanso de 24 horas; 6) y, entre dos jornadas de no guardia debe mediar un descanso al menos de 12 horas, en los términos establecidos en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Séptimo, este laudo será de aplicación a partir del lunes, 29 de julio de 2024.

Para el presente año 2024 los tiempos promediados anuales de determinación de la duración máxima de la jornada ordinaria y de la jornada complementaria deben referenciarse de modo ponderado al tiempo que resta desde esta última fecha hasta final de año. Idéntica ponderación proporcional debe efectuarse respecto del número de horas máximas de posible realización de jornada especial durante lo que resta del presente año 2024.

El presente Laudo Arbitral, tiene carácter vinculante y de obligado cumplimiento. Posee eficacia asimilada a sentencia por lo que se refiere a la declaración relativa a la aplicabilidad de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003, así como eficacia equivalente a la de un convenio colectivo estatutario...

**NOVENO.**-Dicho Laudo Arbitral fue impugnado por el sindicato CGT en el marco de los Autos de Impugnación de Convenio Colectivo 294/24, seguidos ante la Sala lo Social de la Audiencia Nacional, en los que ha recaído



Sentencia desestimatoria, de fecha 16 de diciembre de 2024. Dicha sentencia ha sido recurrida en casación ante la Sala IV del Tribunal Supremo, sin que a esta fecha conozcamos fallo del Alto Tribunal.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-Los hechos que se declaran probados -a los efectos previstos en el art. 97 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social - no han sido controvertidos y resultan en todo caso del convenio en cuestión y documental aportada con la demanda y la que lo fue por los demandados o requerida por la Sala (como diligencia final).

**SEGUNDO.**-Estamos ante procedimiento de impugnación de convenio colectivo, en que la acción que se ejerce se dirige a invalidar o eliminar (nulidad por ilegalidad) parte de la regulación convencional de la jornada laboral del personal de movimiento y en guardias especiales que dispone su art 23 (apartados A, párrafos 6 y 7; y 23.2 párrafos 3, 6 y 8) C.C del sector de transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León, y en consecuencia que resulta aplicable a dicho personal en este ámbito territorial las disposiciones que en materia de jornada se contemplan en el Laudo arbitral de 16.7.2024 y en la Ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatuario de los servicios de salud.

Pues bien, de principio hemos de desechar la litispendencia invocada por **ALECA** al inicio de la vista y por la que intereso la suspensión del presente procedimiento ante la pendencia de recurso de casación interpuesto contra sentencia de la AN desestimatoria de demanda impugnatoria de aquel Laudo arbitral (H.P 9º)

Como recuerda la STS 23/2/2018, rcud. 2907/2015, citando las SSTS 10/11/15, rec. 360/14-; 10/05/16, rec. 49/15-; y 26/04/, rec. 243/16, el instituto jurídico de la litispendencia se encuentra directamente vinculado con el de la cosa juzgada, ya que "ambas excepciones están íntimamente relacionadas, por cuanto la dilatoria de litispendencia impide la decisión del proceso mientras se esté desarrollando otro idéntico y hasta que haya recaído sentencia firme; en tanto que la perentoria de cosa juzgada o bien constituye óbice -efecto negativo- para la decisión de "un proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquélla se produjo" [ art. 222.1 LEC, o bien predetermina el sentido de la segunda sentencia a dictar, en tanto que "vinculará al Tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto" [ art. 222.4 LECiv ].

Como afirma la STS (Sala de lo Social) nº 850/2016, de 18 de octubre: "como señala nuestra más reciente sentencia de 6 de julio de 2016 (recurso casación 155/2015) "La litispendencia tiende a impedir la simultánea tramitación de dos procesos con el mismo contenido, siendo una institución preventiva y tutelar de la cosa juzgada, por lo que requiere las mismas identidades que ésta: subjetiva, objetiva y causal. No basta con que entre ambos procesos exista una mera conexión o identidad de alguno de estos elementos (pero no de todos), pues esto último a lo único que puede dar lugar es a la posibilidad de acumulación de ambos procesos a instancia de parte legítima, constituyendo una hipótesis distinta a la de litispendencia. Si bien nuestro ordenamiento no define el concepto de litispendencia, la misma se configura como el anverso de la cosa juzgada y para que concurra se exige que el objeto de ambos litigios sea idéntico al del proceso en que aquella se produjo, a tenor del artículo 222.1 LEC. Así lo hemos expuesto en SSTS 3 mayo 2010 (RJ 2010, 4997) (rec. 185/2007), 9 febrero 2015 (RJ 2015, 776) (rec. 406/2014 ), 18 noviembre 2015 (RJ 2016, 4041) (rec. 19/2015 ) y otras muchas que allí se citan",

Partiendo de ello no cabe sino rechazar la litispendencia alegada por la patronal demandante, *al ser distinta tanto la acción promovida en uno y otro procedimiento, como las partes intervenientes, siendo además que, sin perjuicio de lo que se dirá sobre el cauce adecuado para reclamar su aplicación, el pronunciamiento arbitral de referencia contiene una regulación provisional y transitoria que se enmarca en un contexto de falta de avance en la negociación colectiva del convenio sectorial estatal de transporte de ambulancias, al que limita su ámbito de afectación, quedando al margen del compromiso arbitral, sin que fuera por tanto objeto de pronunciamiento en el laudo, la cuestión relativa a la concurrencia del mismo con convenios autonómicos que pudieran establecer una distinta regulación de la jornada(III. Motivación del conflicto de intereses, punto 6º), con lo que la decisión final que se adopte en la impugnación del Laudo no incidiría necesariamente ni en todo caso en la decisión de éste.*

Por lo expuesto, se desestima la litispendencia planteada por la actora.

**TERCERO.**-Distinta suerte (estimatoria) siguen las excepciones que oponen los demandados y a las que se suma el M.Fiscal, a saber acumulación indebida de acciones, falta de acción en cuanto a la pretensión de impugnación del convenio e inadecuación de procedimiento respecto la petición complementaria de aplicación del estatuto marco del personal sanitario.

La patronal demandante, en el encabezamiento de su demanda indica que se plantea "*en materia de impugnación de convenio colectivo por ilegalidad*", en cuanto al procedimiento a seguir señala (FD punto III) "*deben seguirse los trámites previstos en el art 163 y ss LRJS*", y en el suplico pretende, primero y con carácter



principal, "se declare la nulidad del art 23 en sus apartados A) párrafos 6 y 7 y 23.2, párrafos 3, 6 y 8 del V Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León".

Estamos pues ante un procedimiento de impugnación de convenio colectivo, en que se solicita la nulidad de parte del art 23 del convenio sectorial autonómico por vulnerar la legalidad vigente, más a tal pretensión se añade, aunque no de forma separada formalmente sino a modo de complemento o consecuencia necesaria de aquella, la de que "*declarada la nulidad de los preceptos convencionales indicados, y ante la falta de regulación convencional de la jornada para el personal de movimiento resulta aplicable en el ámbito territorial de Castilla y León al citado personal las disposiciones que en materia de jornada son contempladas en el Laudo arbitral de fecha 16 de julio de 2024 y en la Ley del Estatuto Marco 55/2003*",

Pues bien, el artículo 26.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece: "(...) que no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, salvo la de responsabilidad por daños derivados, ni siquiera por vía de reconvención (...) las de impugnación de convenios colectivos..."

En consecuencia, el procedimiento adecuado a la pretensión aquí ejercitada es el de impugnación de convenio colectivo, al que no puede acumularse, ni de forma alternativa ni subsidiaria, otras como la que complementaria o consecuencial que plantea y cuyo cauce procesal adecuado es, además, el procedimiento de conflicto colectivo, que resulta apto cuando "*no se trata de una mera interpretación del contenido y alcance de los preceptos cuestionados..., sino que, en realidad, se quiere que judicialmente se integre y complemente, con carácter general, la normativa reglamentaria y convencional existente para regular un supuesto de hecho no expresamente contemplado*"( SSTS de 14 de mayo de 2009 , rec. nº 89/2008, de 13 de diciembre de 2018 , rcud. nº 1857/2017, y de 6 de marzo de 2019 , rec nº. 65/2018, entre otras)", como ocurre en el caso que nos ocupa, en que ante un hipotético "vacío normativo" del convenio sectorial autonómico en cuanto a la jornada del personal de movimiento - que desconoce aquel acuerdo de la comisión paritaria de 21.9.2022- se interesa la aplicación de la regulación establecida en el ámbito del convenio estatal por aquella disposición arbitral, que por demás ha sido impugnada y no es firme.

En todo caso, al inicio de la vista, alegada la acumulación indebida de acciones, se dio opción a la patronal demandante para que optara por una de ellas, haciéndolo en su caso por la de impugnación del convenio autonómico que dio pie al presente procedimiento, por lo que a ella vamos a limitar nuestro pronunciamiento.

Lo que nos lleva, en fin, a la falta de acción entablada, que también vamos a acoger.

Como señala la reciente STS 30.4.2025, rec 168/2023 "la no consideración del tiempo de presencia como tiempo de trabajo efectivo es contraria a la doctrina reiterada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A estos efectos, conviene resaltar que la STJUE de 9 de marzo de 2021 (C-580/19), que afirmó que el tiempo de guardia de un trabajador debe calificarse, bien de tiempo de trabajo, bien de período de descanso, a los efectos de la aplicación de la Directiva Comunitaria 2003/88, ya que esta no contempla ninguna categoría intermedia, y declaró que los Estados miembros no pueden determinar unilateralmente el alcance del tiempo de trabajo y del período de descanso, sino que han de estar a lo establecido en la citada Directiva, pues lo contrario, permitiría desvirtuar su objetivo y eliminar su efecto útil. Consiguientemente, en menor medida, el convenio colectivo podrá establecer previsiones contrarias a la Directiva".

Por ende, no parece tener objeto pedir la nulidad de un precepto convencional que claramente no se ajuste a la legalidad.

Pero es que además, así lo entendió la Comisión Paritaria del V Convenio ya en aquella reunión de 21.9.2022 y a la vista de la doctrina sentada por el TS en sentencia del Pleno de 17.2.2022, acordando "*tener por no puesta la referencia que se contiene en su art 23 respecto al RD 1561/1995 y que la jornada laboral del personal de movimiento se rige por el artículo 23 y siguientes del presente convenio*", con lo que carece de sentido e interés se venga a solicitar ahora la nulidad de algo que la Comisión paritaria - cuyos acuerdos, no debemos ignorar, tienen valor y eficacia de convenio colectivo, art. 91.4 ET - dejó sin efecto tiempo atrás.

Lo que conlleva apreciar la falta de acción opuesta respecto de la nulidad que se pide de los párrafos 6 y 7 del apartado A del art 23 de la norma convencional en cuestión, más que se proyecta también a los párrafos 3, 6 y 8 de su punto 2, que regulan la jornada en guardias especiales (presenciales) y su registro, en tanto, aún sin mención expresa a aquella normativa sobre jornadas especiales de trabajo, pudieran verse afectados o condicionados por la misma de no computarse y registrarse la totalidad de esas guardias como tiempo de trabajo efectivo, lo que por demás no parece siquiera haya sucedido hasta la fecha y tras aquel acuerdo de la Comisión paritaria que acordó tener por no puesta la referencia en su art 23 al RD 1561/1995, y por ende cualquier remisión directa o indirecta a dicha normativa. En último término, como ilustra el M. Fiscal, no se ha alegado ni practicado prueba alguna sobre la ilegalidad que se aduce de aquellos párrafos que no contienen referencia expresa al citado RD 1561/1995.



Todo lo que nos lleva, en fin, a desestimar íntegramente la demanda planteada.

**CUARTO.**-Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

## FALLAMOS

**Previa estimación de la excepción de falta de acción, desestimamos la demanda planteada por Asociación Regional de Ambulancias de Castilla y León (**ALECA**) en materia de Impugnación de Convenio Colectivo contra UGT-FESP Castilla y León, CCOO, FSC Castilla y León, CSIF y CGT, con intervención del M. Fiscal, absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 166.2 LRJS, comuníquese la presente sentencia a la autoridad laboral.

Notifíquese la presente a las partes y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al Libro de sentencias.

Con advertencia a las partes de que, contra la misma, cabe recurso de Casación Ordinaria, presentado en esta Sala, dentro de los CINCO DIAS hábiles siguientes al de su notificación, el escrito de preparación del mismo previsto en el artículo 205.1 y ss. de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, compareciendo en dicho plazo o manifestándolo así al notificarse dicha resolución.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600 euros en la cuenta número 4636 0000 66 0003 24 abierta a nombre de la Sección 1<sup>a</sup> de la Sala de lo Social del este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el citado ingreso en el momento de la preparación del recurso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 00493569920005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicando en el apartado anterior.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.