

CASACION núm.: 175/2022

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 937/2024

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 25 de junio de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Asociación regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla-León (ALECA) y en su nombre y representación la Letrada Dña. Paloma Zamora Cejudo, sustituida después por Dña. María Jesús Toraño Paunero contra la sentencia núm. 300/2022, de 5 de mayo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede en Burgos, autos 2/2022, seguidos por conflicto colectivo a instancia de la Asociación regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla-León (ALECA) frente a UGT-FESP CASTILLA Y LEÓN, asistido por el Letrado D. José Ignacio Gómez de Úbeda, CCOO-FSC CASTILLA Y LEÓN, asistido por el Letrado D. Jesús Ángel Pérez Delgado, CSIF, asistido por el Letrado D. Isaac Toranzo Martín y CGT, asistido por el Letrado D. Javier Marijuán Izquierdo.



Han comparecido en concepto de parte recurrida, CCOO representado por la letrada Dña. Laura Infante Arce; UGT representado por el letrado D. José Ignacio Gómez Úbeda; CGT representado por el letrado D. Javier Marijuán Izquierdo; y CSIF y en su nombre y representación el Letrado D. Isaac Toranzo Martin.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la Asociación regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla-León (ALECA) y en su nombre y representación la Letrada Dña. Paloma Zamora Cejudo, se interpuso demanda de conflicto colectivo, autos 2/2022, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare «que el plus de emergencia puede ser descontado en su totalidad de la eventual cuantía de la deuda a la que puedan ser condenadas las empresas del sector si se considerase que existiese tal por la consideración como horas extraordinarias de las horas prestadas en jornadas especiales de presencia física en base en servicios de emergencias de transporte sanitario».

SEGUNDO. - Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO. - En fecha 5 de mayo de 2022, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Burgos, en la que consta el siguiente fallo: «Que DEBEMOS DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS la demanda interpuesta por la ASOCIACIÓN REGIONAL DE EMPRESARIOS DE AMBULANCIAS DE CASTILLA Y LEÓN (ALECA) frente a UGT-FESP



CASTILLA Y LEÓN, CCOO FSC CASTILLA Y LEÓN, CSIF Y CGT, absolviendo a las entidades demandadas de los pedimentos de la demanda. Sin costas».

CUARTO. - En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. -El presente conflicto colectivo afecta al personal incluido en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en la Comunidad de Castilla y León (BOCYL de 11.7.2018).

SEGUNDO. - Su artículo 16 regula las horas extraordinarias en los siguientes términos: "Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria cuatrisesmanal establecida en el artículo 21 (Jornada anual + horas de presencia) y se abonarán, si no se han descansado, con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia".

TERCERO. - Su artículo 21 establece una jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento de 40 horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista y como máximo a partir del 1.1.2018 de 1800 horas al año. Para el personal de movimiento la jornada se fija en 40 horas semanales y como máximo a partir del 1.1.2018 de 1800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará en 160 horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más 30 horas de presencia en el mismo periodo. Su apartado c) regula la jornada especial de trabajo Servicios de Emergencias, y señala: "Se crea una jornada especial para trabajadores que realicen su trabajo en vehículos adscritos al servicio de Emergencias de la Junta de Castilla y León (u otros similares que se realicen en empresas que no trabajen en dicho servicio de la Junta de Castilla y León) de forma presencial. Esta jornada tiene unas características especiales al no ser toda de trabajo efectivo, pero sí de presencia física en la base que proporcione o bien el servicio de Emergencias o bien la empresa. La jornada será de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo 1 día de trabajo y 3 de descanso salvo pacto en contrario. Para ello cada puesto de trabajo contará con cuatro trabajadores adscritos para poderlo desempeñar. Esta jornada de trabajo será remunerada con un plus anual cuyo valor a partir del 16 de noviembre de 2017 será el establecido en el Anexo distribuidos en 12 pagas, quedando incluidas en este plus las horas que sobrepasan la jornada normal definida en el párrafo anterior, las dietas y la nocturnidad. Desde 1 de enero de 2015 a 15 de noviembre de 2017 permanecerá invariable el importe establecido en el acuerdo alcanzado en fecha 4 de febrero de 2013 y ratificado en 2014 (Boletín Oficial de Castilla y León, 19 de enero de 2015). Para el resto de los supuestos de jornada del servicio de emergencias dicho plus se calculará de forma proporcional a la



jornada anual desempeñada”. El personal que cumple esta jornada realiza entre 83 y 84 jornadas de 24 horas al año.

CUARTO. - En sentencia de 17.2.2022, dictada en recurso de casación 123/2020, el Tribunal Supremo señaló, rectificando la doctrina establecida en su sentencia de 21.4.2016, rec. 90/2015, que “la actividad de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia no está incluida en el Real Decreto 1561/1995”, e interpretó la normativa convencional expuesta en el sentido de que “el tiempo en que los mentados trabajadores prestan el servicio de emergencias con presencia en la base o centro de trabajo en régimen de 24 horas/día tiene la condición de tiempo de trabajo a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, puesto que concurren las notas definitorias del tiempo de trabajo”, desestimando el recurso interpuesto por la ahora demandante.

QUINTO. - El 15.3.2022 se publicó en el BOCYL el V Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados de la Comunidad de Castilla y León, con vigencia desde el 1.1.2019 hasta el 31.12.2026, y cuyo art. 26 dispone que a partir del mes siguiente a su publicación dejará de abonarse el plus de emergencia.

SEXTO. - Con fecha 1.4.2022 se celebró ante el SERLA acto de conciliación en virtud de solicitud de 10.3.2022, que concluyó sin avenencia».

QUINTO. - Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de la Asociación regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla-León (ALECA), siendo admitido a trámite por esta Sala a medio de Providencia de 12 de septiembre de 2022.

SEXTO. – Impugnado el recurso de casación por las recurridas CCOO, UGT, CGT y CSIF, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo, el día 25 de junio de 2024, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- 1. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Burgos, ha dictado sentencia el 5 de mayo de 2022, en proceso de conflicto colectivo seguido bajo el núm. 2/2022, desestimando la demanda interpuesta por la Asociación regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla-León (ALECA), en la que se pedía que se declare «que el plus de emergencia puede ser descontado en su totalidad de la eventual cuantía de la deuda a la que puedan ser condenadas las empresas del sector si se considerase que existiese tal por la consideración como horas extraordinarias de las horas prestadas en jornadas especiales de presencia física en base en servicios de emergencias de transporte sanitario».

2. Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la empresa demandante recurso de casación en el que, como un único motivo, amparado en el art. 207 letra e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), denuncia la infracción del artículo 26,5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como los artículos 18, 20 y 21. c) del IV Convenio Colectivo de aplicación, así como por la infracción de la Jurisprudencia vigente aplicable para resolver las cuestiones objeto de debate.

Según la parte recurrente, del tenor literal del art. 21 c) del Convenio Colectivo se extrae de manera indubitada que el plus en cuestión retribuye todo lo que excede de la jornada de trabajo especial del Servicio de Emergencias, circunscrita a 24 horas consecutivas y 72 horas de consecutivas de descanso, siendo que, al año, los trabajadores adscritos a este servicio hacen entre 83 y 84 guardias, de manera que con esos días de trabajo, por 24 horas que tiene la jornada, se arroja un resultado de 2.016 horas, de manera que el exceso de 216 horas, sobre las 1800 horas de jornada anual que marca el convenio en el artículo 21 a) relativo a la jornada ordinaria, se ven retribuidas con el plus de Emergencia, no siendo horas extraordinarias, al no serle de aplicación el art. 16 del citado convenio colectivo. Considera que si los trabajadores hubieran hecho más de 84 guardias, entonces sí debían retribuirse esas horas como horas extraordinarias. Todo lo que entraba dentro de la jornada especial del



personal de emergencias, se considera por las partes un exceso de jornada, ya que no era trabajo efectivo. Que, si no se entendiera la compensación respecto de las ahora horas extraordinarias con motivo de la STS de 17 de febrero de 2022, rec. 123/2020, lo que en todo caso cabe es la compensación de los conceptos que retribuye el Plus de Emergencias, de manera que de no detraerse de las eventuales reclamaciones que realicen todos los trabajadores afectados, se estaría pagando por la patronal dos veces el mismo concepto, lo que supondría un enriquecimiento injusto por parte de los trabajadores que habrían cobrado el plus y a su vez cobrarían los mismos conceptos que se engloban en el precitado Plus de Emergencias. Por ello, añade, si la antedicha cuestión no fuera estimada en cuanto a las horas por ese exceso de guardias a mayores de las 84 que tienen anualmente, lo que en modo alguno no puede obviarse que el art. 21, C) a su vez, retribuye las dietas y la nocturnidad. En lo concerniente a las dietas, reitera lo que se dijo en la instancia, en el sentido de que no se devengan dietas en la base y, en lo concerniente a la nocturnidad, que este es un concepto de naturaleza salarial y por tanto homogéneo respecto de la compensación que se predica con base al artículo 26, 5 del ET.

3. El recurso ha sido por impugnado por las partes codemandadas. Así, CCOO, en su escrito de impugnación, rechaza lo afirmado de contrario ya que, a su juicio y como ha entendido la sentencia recurrida, la norma convencional, en su art. 21 c), retribuye el posible exceso derivado de la propia realización de una jornada especial, además de otros conceptos a ella anudados, cuáles son las dietas y nocturnidad. La finalidad a la que atiende dicho plus de emergencias es retribuir una situación eventual que puede producir al realizar esa jornada especial, como es la prolongación de jornada, razón por la cual, también atiende esa retribución otros conceptos como dietas y nocturnidad, y ello al margen de las posibles retribuciones a las que pueda tener derecho el trabajador como consecuencia de la realización de horas extraordinarias, en cómputo anual. Se trata por tanto de un incentivo para la realización de una jornada especial que, como tal, no puede ser objeto de



compensación. En cuanto a la compensación parcial alegada en conclusiones, aduce que se trata de una variación sustancial de la demanda.

4. La parte recurrida, UGT, aduce que la empresa hace supuesto de la cuestión, al alegar que el plus de emergencias retribuye las 216 horas de exceso de jornada, y, añade, que el argumento de la recurrente contradice la sentencia de esta Sala que consideró que todo ese tiempo era tiempo efectivo de trabajo. Sostiene que el plus de emergencia es un concepto específico, limitado a un ámbito muy concreto y, por ello diferenciado de las horas extraordinarias establecidas en el art. 16 del CC y, por ello, heterogéneos entre sí por lo que no cabe la absorción y compensación. Cita la STS de fecha 29 de enero de 2007 (rec. 4138/2005). Por tanto, concluye, el Plus de Emergencia ordenado en el convenio colectivo se configura como un concepto único, no fragmentable, e indivisible, que no puede neutralizar el devengo de las horas extraordinarias por encima de la jornada paccionada. Con respecto a la segunda de las denuncias relativa a dietas y nocturnidad, señala que se trata de una cuestión nueva, pues en el suplico de la demanda no se pidió y, por ello, la sentencia de instancia desestima esta pretensión de compensación parcial, pues la misma genera una variación sustancial de la demanda en un momento procesal como el de conclusiones que no es procesalmente oportuno.

5. La parte recurrida, CGT, alega que la reclamación de la recurrente atenta a los principios de compensación y absorción contemplados en derecho laboral, pues el plus de Emergencias compensa tener que hacer un eventual exceso horario en las jornadas diarias establecidas -superar puntualmente las 24 h- además de las dietas y la nocturnidad inherentes, pero no puede compensar los excesos de días de trabajo al año en jornada anual que son las horas extraordinarias. Lo anterior queda avalado además por ser una cantidad a tanto alzado que indemniza los tres conceptos -exceso puntual de jornada,



dietas y nocturnidad-, con lo que no puede fragmentarse su importe por partidas para una eventual compensación.

6. Por la recurrida, CSIF, se pone de manifiesto, en primer lugar que, si atendemos al tenor literal de su suplico (“se acuerde la compensación del plus de emergencia en todo o en parte”), se infiere de forma clara que solo ejercita la compensación crediticia que articula el código civil (art. 1196 del Código Civil) es decir el descuento, de modo que formalmente no ha planteado la compensación y absorción prevista en la legislación social. Añade que es una cuestión nueva. En segundo lugar, que no debe operar la compensación y absorción al incluir el plus de emergencia conceptos de carácter heterogéneos, por similares razones que las expuestas por los demás impugnantes y que aquí damos por reproducidas, haciendo hincapié en la finalidad del citado plus, que se destina a no tener que estar computando o contabilizando los avatares del servicio de guardia en lo relativo a las horas de solape y posibles dietas, amén de la nocturnidad que también se incluye en el mismo. Insiste en que es inadecuado utilizar el procedimiento de conflicto colectivo para pretender una eventual compensación crediticia, pues el objeto del proceso es la interpretación y aplicación de los arts. 16 y 21.c) del IV convenio colectivo y, en concreto, del plus de emergencia contemplado en cuanto a su carácter compensable con las horas extras que pudieran generarse por los trabajadores adscritos al Servicio de Emergencias. Por lo que se refiere a la pretensión de que la compensación que se acuerde sea parcial, se alega la inadmisión por modificación sustancial de la demanda, ya que el suplico del recurso difiere del de la demanda, aunque se planteara en trámite de conclusiones, como se recoge en la sentencia.

7. El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar que el recurso no puede prosperar; en primer lugar, porque carece de la debida fundamentación de la infracción legal, limitándose a reiterar argumentos ya debatidos en el pleito y sin fundamentar de qué modo la sentencia vulnera los



preceptos que se dicen infringidos; en segundo lugar, cita lo resuelto por la STS, de Pleno, de 17 de febrero de 2022, rec. 123/2020, que califica como tiempo de trabajo el que los trabajadores prestan en el servicio de emergencias con presencia en la base o centro de trabajo en régimen de 24 horas/día y, tras reproducir el art. 21 c) del CC, señala que de dicho precepto se desprende, tal y como pone de manifiesto la sentencia recurrida, que se trata de un plus complejo que retribuye conceptos heterogéneos (horas por encima de la jornada anual, dietas y nocturnidad), y cuyo objeto es la remuneración de la jornada específica que realizan estos trabajadores a través de una cantidad concreta que se fija en el Anexo del CC, por lo que responde a una finalidad distinta y compatible con la percepción de las horas extraordinarias. Finalmente, y en cuanto a la compensación parcial del plus, tal y como pone de manifiesto la sentencia, se trata de una variación de la demanda, por primera vez planteada en la fase de conclusiones del juicio oral y que, por tanto, no puede ser atendida. Además, la parte recurrente se limita a reiterar la existencia de esa posibilidad, sin atacar el pronunciamiento de la sentencia, razón por la que no se puede estimar lo pretendido.

A la vista de lo expuesto por las partes pasamos a dar respuesta a lo alegados por ellas.

SEGUNDO. – 1. Antes de examinar el motivo del recurso, debemos rechazar las alegaciones del Ministerio Fiscal en las que considera que el escrito de interposición presentado por la parte recurrente adolece de la fundamentación de la infracción legal, limitándose la recurrente a reproducir los argumentos ya debatidos en el pleito sin desvirtuar lo razonado en la sentencia recurrida.

2. El art. 207 e) de la LRJS proclama que "el recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate", y que el art. 210.2 de la LRJS dispone que "En el escrito se expresarán por separado,



con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada y, en particular, los siguientes extremos: [...]"

3. Nuestra jurisprudencia viene reiterando la necesidad de que los escritos de interposición de los recursos extraordinarios, como el de casación, deban cumplir las exigencias formales, sosteniendo que, a tenor de aquellos mandatos procesales, aquellas no se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los pronunciamientos judiciales impugnados, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia, recordando que "Siempre que está en juego el acceso a la jurisdicción, los Tribunales vienen obligados a no realizar una interpretación rigorista o formalista de las exigencias legales, permitiendo incluso la subsanación de los defectos no esenciales en que haya podido incurrir la parte. Al mismo tiempo, es claro que los requisitos establecidos por las normas procesales cumplen un importante papel para garantizar derechos ajenos, permitir la contradicción y propiciar una tutela judicial acorde con los trazos del Estado de Derecho. Esa tensión entre flexibilidad y cumplimiento de lo importante se proyecta de modo específico cuando hay que examinar la concurrencia de los requisitos de un recurso de casación" y que "No debe rechazarse el examen de una pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte, pues lo relevante no es la forma o técnica del escrito de recurso, sino su contenido y si éste es suficiente para llegar al conocimiento de la pretensión ha de analizarse y no descartarse de plano; por todas, véanse las SSTC 18/1993, 37/1995, 135/1998 y 163/1999. Dicho de otro modo: los requisitos procesales que condicionan el acceso a los recursos legalmente establecidos han de ser interpretados a la luz del derecho fundamental del artículo 24.1 y "en el sentido más favorable a su efectividad, de modo que tales requisitos no se conviertan en meras trabas formales o en exigencias que supongan un obstáculo injustificado" (SSTC 5/1988, de 21 de enero, y 176/1990, de 12 de noviembre)" [STS 466/2024, de 13 de marzo (rec. 220/2021)].



En el presente caso, el escrito de interposición del recurso no incurre en la falta de fundamentación de la infracción legal que denuncia porque en él, aunque vuelva a insistir en los argumentos que esgrimió ante la sala de instancia, lo que está combatiendo y pretendiendo desvirtuar son las razones plasmadas en la sentencia recurrida para rechazar su pretensión, bajo una invocación e interpretación de la normativa y de la jurisprudencia que, a su entender, vendría a apoyarla.

TERCERO.- 1. También debemos dar respuesta a la cuestión previa planteada por la parte recurrida CSIF, y en la que insiste en la inadecuación de procedimiento que la sentencia recurrida rechazó.

Pues bien, aunque dicha parte recurrida no ha impugnado la sentencia frente a esa desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento, en la que no se sustenta el fallo desestimatorio de la demanda, queremos exponer algo al respecto de ese alegato, que se sustenta en que este procedimiento especial, de conflicto colectivo, no puede amparar eventual compensación crediticia, pues el objeto del proceso debe ser la interpretación y aplicación de los arts. 16 y 21.c) del IV Convenio Colectivo y, en concreto, del Plus de Emergencia en cuanto a su carácter compensable con las horas extras que pudieran generarse por los trabajadores adscritos al Servicio de Emergencias.

2. Realmente el sindicato CSIF está alterando lo que en la instancia alegó en su oposición a la demanda, tomando para sí la excepción de inadecuación de procedimiento que fue formulada por UGT en la instancia, con base en la ausencia de un interés colectivo indivisible y distinto al de cada uno de los trabajadores afectados. Lo que se plantea por CSIF al impugnar el recurso es una cuestión nueva referida al hecho de que la parte actora lo que pretende en realidad no es la aplicación del instituto de la compensación y absorción laboral, sino la de un simple descuento o compensación de deudas al amparo del art. 1.196 del Código Civil, nada de lo cual expuso en instancia ni sobre



ello se pudo formular alegaciones por la parte actora ni pronunciar la sentencia recurrida. En consecuencia, tales alegaciones novedosas de la parte recurrida deben rechazarse.

3. Además, en cierto modo, la demanda utiliza de forma indistinta el término «descuento» y, por otro, el de compensación y absorción, pues si bien alude, en su fundamento de derecho V que: «Por lo tanto, dicho importe en su totalidad es compensable y absorbible de las cuantías que puedan adeudarse al trabajador/a en los mismos periodos en los que lo percibió por el cambio de criterio jurídico sobre la calificación de la jornada laboral en los conceptos que retribuye dietas, nocturnidad y horas extraordinarias si constituyen exceso de jornada no compensado con descanso en los términos previstos en el convenio o en la legislación vigente», luego en el suplico se pide que «se declare que el plus de emergencia puede ser descontado en su totalidad de la eventual cuantía de deuda a la que puedan ser condenadas las empresas del sector si se considerase que existiese tal por la consideración como horas extraordinarias de las horas prestadas en jornadas especiales de presencia física en base en servicios de emergencias de transporte sanitario»

4. En todo caso, y sea cualquiera el modo que se haya presentado el debate, lo cierto es que éste se ha centrado en una cuestión de compensación, en el sentido laboral del término, para lo cual las partes y la sentencia recurrida han acudido a los preceptos convencionales en liza, realizando a tal efecto una interpretación de los mismos que es lo que justifica la adecuación del presente procedimiento de conflicto colectivo.

CUARTO.- 1. Pasando ya a resolver el motivo del recurso, debemos comenzar partiendo de lo decidido en la sentencia impugnada. Así, la sala de instancia, atendiendo a que el presente conflicto colectivo afecta al personal incluido en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en la Comunidad de Castilla y León (BOCYL de 11.7.2018) y partiendo de los que disponen sus arts. 16 y 26, considera que de la



naturaleza propia del concepto con el que se pretenden compensar las horas extraordinarias que pudieran generar los trabajadores de los Servicios de Emergencias, que se trata de un plus anual de abono mensual en 12 pagas que se retribuye por unidad de tiempo, es decir, por el mero cumplimiento de la jornada establecida de 24 horas consecutivas con 72 horas consecutivas de descanso, se está ante un concepto específico, limitado a un ámbito funcional muy concreto y, consecuentemente, diferenciado de las horas extraordinarias recogidas en el art. 16 del convenio, aplicables también a ese colectivo de conformidad con la STS de 17 de febrero de 2022, que expresamente excluyó la actividad de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia del RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, y la somete a los límites que sobre tiempo de trabajo dispone el art. 34 ET.

En ese contexto, la sentencia recurrida considera que no puede afirmarse que el devengo del plus de emergencia, que atiende en parte a compensar las horas que sobrepasan la jornada especial que regula el art. 21.c) del citado convenio colectivo, sea incompatible con el derecho de los trabajadores a la retribución de las horas extraordinarias generadas cuando exista un exceso de la jornada convencionalmente establecida en cómputo anual. Añade, que los dos conceptos discutidos carecen de la homogeneidad necesaria para que pueda operar la absorción y compensación, ya que el plus de emergencia no solo retribuye los excesos que pudieran producirse sobre la jornada especial, sino que también incluye las dietas y la nocturnidad, siendo el primero un concepto extrasalarial de carácter indemnizatorio y la segunda una retribución específica de ciertas condiciones de trabajo particularmente penosas, aspectos, ambos, completamente alejados de las horas extraordinarias, referidas al tiempo de trabajo realizado. Concluye la sala de instancia, que se está ante categorías que atienden a diferentes funciones retributivas y, por tanto, heterogéneas.



El motivo del recurso debe ser rechazado porque la sentencia de instancia no ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia.

2. El art. 16 del IV Convenio Colectivo regula las horas extraordinarias en los siguientes términos: «Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria cuatrisesemanal establecida en el artículo 21 (Jornada anual + horas de presencia) y se abonarán, si no se han descansado, con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia».

Asimismo, su art. 21 establece: «A) Jornada laboral ordinaria.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista y como máximo a partir del 1 de enero de 2018 de 1.800 horas al año.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y como máximo a partir del 1 de enero de 2018 de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará en ciento sesenta horas cuatrisesemanales de trabajo efectivo, más treinta horas de presencia en el mismo período.

Las partes firmantes establecerán como se aplicará la reducción de jornada anual para el personal de movimiento del servicio de emergencia.

Se establecerá un control efectivo de entrada y salida de los trabajadores, donde quede reflejada la jornada efectuada por cada trabajador. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores que así lo soliciten una copia del registro de sus horas trabajadas. Los representantes legales de los trabajadores accederán a dichos datos en el marco de las competencias establecidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Tiempo de presencia: Es aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.



La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

En los casos en los que se desarrolle una jornada partida, sólo se realizará una interrupción de una duración máxima de dos horas comprendida entre las 13:00 y las 16:00.

Dadas las características especiales del sector, los trabajadores podrán prestar indistintamente su trabajo tanto en el servicio programado como en el urgente, sin que el cambio pueda considerarse una modificación sustancial de las condiciones laborales, siempre y cuando esté recogido previamente en el calendario laboral o se avise con, al menos, 96 horas de antelación. Dicho cambio se comunicará al comité de empresa con idéntica antelación».

El apartado C) regula la jornada especial de trabajo Servicios de Emergencias, y señala: «Se crea una jornada especial para trabajadores que realicen su trabajo en vehículos adscritos al servicio de Emergencias de la Junta de Castilla y León (u otros similares que se realicen en empresas que no trabajen en dicho servicio de la Junta de Castilla y León) de forma presencial.

Esta jornada tiene unas características especiales al no ser toda de trabajo efectivo, pero sí de presencia física en la base que proporcione o bien el servicio de Emergencias o bien la empresa. La jornada será de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso, o lo que es lo mismo 1 día de trabajo y 3 de descanso salvo pacto en contrario. Para ello cada puesto de trabajo contará con cuatro trabajadores adscritos para poderlo desempeñar. Esta jornada de trabajo será remunerada con un plus anual cuyo valor a partir del 16 de noviembre de 2017 será el establecido en el Anexo distribuidos en 12 pagas, quedando incluidas en este plus las horas que sobrepasan la jornada normal definida en el párrafo anterior, las dietas y la nocturnidad.



Desde 1 de enero de 2015 a 15 de noviembre de 2017 permanecerá invariable el importe establecido en el acuerdo alcanzado en fecha 4 de febrero de 2013 y ratificado en 2014 (Boletín Oficial de Castilla y León, 19 de enero de 2015). Para el resto de los supuestos de jornada del servicio de emergencias dicho plus se calculará de forma proporcional a la jornada anual desempeñada».

El 15 de marzo de 2022 se publicó en el BOCYL el V Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados de la Comunidad de Castilla y León, con vigencia desde el 1.1.2019 hasta el 31.12.2026, y cuyo art. 26 dispone que a partir del mes siguiente a su publicación dejará de abonarse el plus de emergencia.

3. Debemos recordar que esta Sala, en la STS 159/2022, de 17 de febrero (rec. 123/2020), que resolvió un conflicto colectivo que afectaba al mismo personal y en la que se pedía determinar si las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los trabajadores dedicados al transporte sanitario, deben computarse como tiempo efectivo de trabajo a efectos de la jornada anual, señaló que «la actividad de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia no está incluida en el Real Decreto 1561/1995», e interpretó la normativa convencional expuesta en el sentido de que «el tiempo en que los mentados trabajadores prestan el servicio de emergencias con presencia en la base o centro de trabajo en régimen de 24 horas/día tiene la condición de tiempo de trabajo a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, puesto que concurren las notas definitorias del tiempo de trabajo», así como que "El debate suscitado en estos motivos del recurso de casación se ciñe a determinar si "el límite máximo de la jornada laboral para el personal de movimiento en este sector se encuentra en el art. 34 del ET, o si por el contrario (como defiende esta parte) [...] el límite se encuentra en el art. 8 del RD 1561/1995 de Jornadas Especiales)". La aplicación de la citada doctrina del TJUE obliga a concluir que el límite de la jornada laboral del personal de este sector no se encuentra en el art. 8 del Real Decreto 1561/1995 sino en el art. 34 del ET, lo que obliga a desestimar estos motivos». En definitiva, desestimó el recurso interpuesto por la ahora demandante.



Es a raíz de aquella resolución judicial cuando la empresa presenta la demanda de conflicto colectivo a fin de que las horas extras a las que pudieran ser condenadas las empresas del sector pueden ser compensadas con el Plus de Emergencia que ha sido abonado por ellas.

4. Como se indica en la sentencia recurrida, a la vista de aquellos mandatos convencionales, los trabajadores llamados “de movimiento”, tienen por un lado una jornada máxima anual de 1.800 horas, a razón de 160 horas cada cuatro semanas, esto es, 40 horas a la semana, sin perjuicio de unas horas de presencia, 30, también cada cuatro semanas, que no computan como tiempo de trabajo efectivo, pero son abonadas conforme se recoge en el propio Convenio Colectivo.

Esta regulación nada tiene que ver con el personal de movimiento "en el servicio de emergencias", ya que el propio art. 21 A) señala que «Las partes firmantes establecerán como se aplicará la reducción de jornada anual para el personal de movimiento del servicio de emergencia».

En este último caso, esto es, en el servicio de emergencias, se estableció una jornada que el IV Convenio denominaba “especial”, de modo que los trabajadores prestan servicios durante 24 horas consecutivas y descansan otras 72 horas. Se planificaba así el trabajo a través de los calendarios de trabajo, lo que suponía un total de entre 83 u 84 jornadas de trabajo, tal y como se indica en los hechos probados. Como quiera que en ese tipo de jornada podía producirse un exceso de jornada, por ejemplo, por coincidir la finalización del turno de 24 horas con una salida de emergencia, se estableció un plus destinado a retribuir esos excesos, además de las dietas o la nocturnidad inherentes a ellos y, precisamente, ese modo de retribuir el exceso de jornada, a través de una cantidad a tanto alzado corrobora el hecho de que se trata de abonar un exceso que podía no producirse, es decir, se abonaba en cualquier caso, hubiese o no ese exceso, lo que indica asimismo



una suerte de disponibilidad del personal afecto al servicio de emergencias de aceptar la disponibilidad de trabajar más allá de ese turno de 24 horas.

5. La realización de horas extras es ajena a esta dinámica. El conflicto se produce desde el momento en que esas 24 horas de permanencia de forma consecutiva en la base deben ser consideradas todas ellas tiempo de trabajo efectivo, conforme estableció esta Sala en la sentencia ya citada, y no una jornada especial (con tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia), de modo que los trabajadores de movimiento en el servicio de Emergencias realizan de forma efectiva al año un total de 2.016 horas (si en el calendario les asignan un total de 84 jornadas o, bien de 1.992 horas al año, si son 83 las jornadas asignadas). Ese exceso sobre la jornada máxima de 1.800 horas de jornada máxima anual son horas extraordinarias.

6. Es decir que, por un lado, los trabajadores afectados por el conflicto venían realizando horas extras, por superar en cómputo anual las 1.800 horas de jornada máxima y, por otro, podían generar, a mayores, otro exceso de jornada con ocasión de trabajar durante su concreto turno de 24 horas, unido al devengo de dietas y nocturnidad inherentes a ello, que es lo que compensaba, a tanto alzado, el plus de emergencias.

QUINTO. – 1. Sobre la posibilidad de compensar y absorber el plus de emergencias en el caso de que deban ser abonadas horas extras, la resolución de la cuestión debatida exige poner de relieve la literalidad de las normas, cuya infracción denuncia la recurrente. Así, el art. 26.5 ET establece que: «Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia».

El art. 6 del IV Convenio Colectivo relativo a la “Compensación y absorción” dispone que: «Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí



pactadas, excepto aquéllas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este Convenio Autonómico».

2. El fenómeno de la absorción y compensación, según una constante doctrina de esta Sala, es una figura con tradición muy arraigada en Derecho (figuró en antiguas Ordenanzas Laborales y -desde 1963- en los sucesivos Decretos reguladores del SMI), que se caracteriza por su objetivo de evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, de manera que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede así neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta.... O lo que es igual, la absorción y compensación juegan -en principio- cuando se establece un cuadro nuevo de retribuciones, en virtud de acto normativo o convencional, pues se necesita de la existencia de dos situaciones que permitan la comparación (STS de 30 de septiembre de 2010, Rec. 186/2009).

Como dijimos en STS 945/2023, de 7 de noviembre (rcud 4526/2022), por remisión a nuestra STS 272/2022, de 29 de marzo (rec. 162/2019), «(...) siendo la finalidad de esta institución la de evitar una superposición de mejoras salariales que puedan tener su origen en diferentes fuentes reguladores, se exige que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad para que pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación. Esa necesidad de homogeneidad se ha relativizado en algunos supuestos, como ha sido en el de los conceptos retributivos antigüedad y salario base. Con lo que parece apuntarse el paso desde una exigencia de estricta homogeneidad a la de posible neutralización entre conceptos que por genéricos -no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador- resulten homogeneizables. La exigencia de homogeneidad pudiera quebrar por mor de la negociación colectiva (en la que cada vez son más frecuentes cláusulas que permiten la neutralización entre partidas salariales heterogéneas), al considerar que entonces no estamos ante el ejercicio unilateral por parte del empresario de la facultad de compensar o absorber determinados incrementos salariales en virtud del artículo 26.5 ET, sino ante una compensación acordada en un acuerdo colectivo.

La exigencia de homogeneidad entre los conceptos comparados ha sido un principio inspirador de nuestra doctrina, pero progresivamente atemperado por el necesario respeto a la autonomía colectiva. De este modo, ha pasado de conformar un auténtico presupuesto a constituir una posibilidad a merced del orden retributivo de referencia. La STS 181/2019, de 6



de marzo (Rec. 72/2018) resume la doctrina jurisprudencial sobre la materia señalando que "aun admitiendo que en este caso no se trate de conceptos homogéneos, pues, en principio, no parecen serlo, por un lado, las retribuciones abonadas por unidad de tiempo y, por otro, las comisiones por ventas, sin embargo, pese a ello, el acuerdo expreso en tal sentido entre las partes permite aquí la compensación y absorción, sin que dicho acuerdo vulnere el principio de indisponibilidad del art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores... La compensación y absorción [...], al menos cuando se trata, como es el caso, de remuneraciones complejas, debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si, como vimos, ello no supone disponer de ningún derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo"».

En STS 459/2024, de 12 de marzo (rec. 78/2022) declaramos que los días de vacaciones pueden ser compensados con mejoras que ya se disfrutasen por los trabajadores, incluido el posible disfrute de 6 días retribuidos y no recuperables por decisión unilateral del trabajador, al no constar limitación alguna al respecto en el convenio colectivo, afirmamos que: «Con carácter general, la jurisprudencia de la Sala ha venido sosteniendo que la exigencia de homogeneidad entre condiciones de trabajo a compensar o absorber debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que las condiciones han sido pactadas, máxime si con ello no se dispone de ningún derecho necesario de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo (STS de 30 de septiembre de 2010, Rec. 186/2009). Resulta, por tanto, que para que opere la compensación ya no resulta imprescindible una estricta homogeneidad, sino que la neutralización de condiciones puede operar entre conceptos genéricos. Respecto a la necesaria homogeneidad entre los conceptos retributivos en comparación, es uniforme el criterio que viene manteniendo la Sala según el que la limitación respecto a la homogeneidad de los conceptos compensables y absorbibles establecida por la jurisprudencia, no solo ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas mejoras o conceptos en cuestión (téngase en cuenta, según reconoce la STS de 26 de marzo de 2004, Rec. 135/03, que ese requisito se ha relativizado o suavizado en algunas ocasiones, como ocurrió en la STS de 18 de julio de 1996, R. 2724/95 , en la que se admitió como ajustada a derecho la absorción del concepto de antigüedad de los períodos de aprendizaje, en prácticas y formación para aquellos trabajadores que luego pasaron sin interrupción a la condición de fijos), sino que, en principio, la exigencia de homogeneidad, debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si, como vimos, ello no supone disponer de ningún derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo". [SSTS 209/2016, 9 de marzo (Rec. 138/2015) y 732/2016, de 14 de septiembre, (Rec. 137/2015), entre otras]».



La STS 606/2021, de 8 de junio (rec.190/2019), dijimos que: «Ciertamente, hemos sostenido que la absorción y compensación no rige cuando uno de los conceptos retributivos que interviene en la operación no es absorbible por su propia naturaleza, cual ocurre cuando se trata de un complemento no salarial (STS/4ª de 17 enero 2013 -rcud. 1065/2012). Y, así, en principio entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral, ni entre complementos personales que no se vinculan a resultado alguno o a particulares condiciones de trabajo y aquéllos que se ligan al puesto de trabajo (por ejemplo: STS/4ª de 21 enero 2008 -rcud. 4192/2006-). Lo reiteramos en nuestra sentencia núm. 295/2022, de 1 de abril (rc: 60/2020).

3. En aplicación de la doctrina que acabamos de exponer, procede concluir que no cabe aplicar la alegada compensación y absorción entre los conceptos en liza. Como bien indica la sala de instancia, estamos ante un caso de remuneración compleja, ya que el plus de emergencias retribuye un posible exceso de jornada diaria que puede producirse con ocasión de la realización del turno de 24 horas consecutivas, de modo que retribuye no solo ese tiempo en exceso sino una mayor penosidad en el trabajo, una disponibilidad en caso de que se presente una emergencia justo al final del turno, además de los excesos que los solapes entre el turno y el descanso pudieran producirse. El art. 21 C) menciona expresamente que están incluidas en el plus «las horas que sobrepasan la jornada normal definida en el párrafo anterior», siendo que la jornada definida en el párrafo anterior es precisamente la de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso. De este modo, el fijar el plus a través de una cantidad fija anual evita tener que contabilizar los avatares del servicio de guardia en lo relativo a las horas de solape y posibles dietas, amén de la nocturnidad que también se incluye en el mismo, de modo que de compensarse con las horas extras, que solo vienen referidas a las que exceden de la jornada máxima anual, quedaría sin retribuir un tiempo de trabajo efectivo que el trabajador, en su caso, está obligado a realizar, y ello sin olvidar que su complejidad se produce, además, al incluir un concepto extrasalarial como lo son las dietas que, por su propia naturaleza, impide que se compensen y absorban por otros conceptos como son las horas extras que



son conceptos salariales por unidad de tiempo. También impide la absorción y la compensación la nocturnidad que se incluye en el plus, al ser un complemento que, conforme al art. 20 del IV Convenio retribuye el trabajo que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, es decir, retribuye la penosidad de un trabajo en horas nocturnas y, por tanto, no guarda ninguna homogeneidad con las horas extras, que como hemos dichos es un concepto retributivo por unidad de tiempo.

SEXTO.- 1. Con respecto a la cuestión relativa a la compensación parcial, la sentencia recurrida consideró que se trata de una cuestión nueva, planteada en fase de conclusiones de la vista oral, por lo que la calificó como variación sustancial de la demanda.

En el escrito de interposición del recurso no se denuncia en debida forma esa decisión de carácter procesal adoptada por la sentencia recurrida, que afecta claramente al art. 85.1 y 87.4 de la LRJS. Por tanto, la ausencia de una denuncia de los preceptos procesales que pudieran entenderse infringidos, necesarios para poder solventar si la decisión de la sala de instancia, de no admitir la pretensión articulada en la fase de conclusiones, es ajustada a derecho, no podemos pasarla por alto, aunque, a mayor abundamiento, la propia sala haya dado respuesta a la misma, bajo la argumentación de que el plus en cuestión es un concepto único e indivisible y no fragmentable.

En todo caso, es evidente que, habida cuenta que en el suplico de la demanda, la parte recurrente se limitó a pedir que se declarase que el plus de emergencia pueda ser descontado en su totalidad de la eventual cuantía de la deuda a la que puedan ser condenadas las empresas del sector si se considerase que existiese tal por la consideración como horas extraordinarias de las horas prestadas en jornadas especiales de presencia física en base en servicios de emergencias de transporte sanitario, es decir, planteó una compensación total, no parcial. De este modo, la parte actora no puede alterar



el objeto de su pretensión en fase de conclusiones, teniendo en cuenta que el art. 87.4 de la LRJS solo prevé ese trámite para formular «oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere, las cantidades que, por cualquier concepto, sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, formularán la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada. Si las partes no lo hicieran en este trámite, el juez o tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia».

En definitiva, cualquier manifestación novedosa, que se pretenda sustanciar en el proceso transcurrida la demanda inicial, trae como consecuencia lógica la de entenderse como no formulada y por ello debe quedar fuera del proceso (STS de 28 de abril de 2016, rec. 3229/2014), de lo contrario se estaría ante una palmaria indefensión para la contraparte atacando a la esencia de unos de nuestros principios fundamentales garantizados como es el de igualdad de armas. En todo caso, la parte recurrente no ha planteado ningún motivo de recurso destinado a impugnar la alegada variación sustancial de la demanda

2. Sin perjuicio de lo anterior, habida cuenta que la sentencia también resolvió esta cuestión, señalando que el plus de emergencia es un concepto único, no fragmentable, procede confirmar también dicho pronunciamiento, añadiendo que dicho concepto no solo es de carácter retributivo que estaba previsto en el IV Convenio como un concepto unívoco, atendida la finalidad de retribuir una jornada configurada como especial para el personal en movimiento de emergencias, sin que pueda ser absorbido y compensado de forma parcial, sino que conforme al art. 21 C) están incluidas en el plus «las horas que sobrepasan la jornada normal definida en el párrafo anterior», siendo que la jornada definida en el párrafo anterior es precisamente la de 24 horas consecutivas y 72 horas consecutivas de descanso. De este modo, se está abonando un tiempo de trabajo, también efectivo, al margen de las horas extras, las que solo se abonan en caso de excederse la jornada anual máxima, computando a



tal efecto solo las 24 horas consecutivas por el número total de jornadas al año, pero sin computar ese posible exceso que en cada turno de 24 horas pudiera producirse que, dada su complejidad en el cálculo, se abona con una cantidad fija a tanto alzado.

Además, sobre las dietas, la recurrente parte de hechos no declarados probados en la sentencia de instancia, pues afirma que los trabajadores que prestaban servicios en base no devengaban dietas, lo que no se ha declarado probado, haciendo supuesto de la cuestión, defecto que se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida [por todas sentencias del TS 943/2022, de 29 de noviembre (rec. 119/2022); 950/2022, de 30 de noviembre (rec. 156/2022); y 26/2023, de 11 de enero (rec 149.2021)].

SÉPTIMO. - Por todo lo expuesto, entendemos que la interpretación que del Convenio Colectivo ha realizado la sentencia recurrida es ajustada a derecho. Además, debe tenerse en cuenta que esta Sala ha precisado su papel en este tipo de recursos en los que se discute la interpretación efectuada por el órgano de instancia respecto de un precepto convencional y hemos establecido que frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la reiterada jurisprudencia a la que de inmediato se hará referencia [Entre otras: SSTS 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (rcud.132/2019); 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (rcud.76/2019); y 532/2021, de 14 de mayo de 2021 (rcud.183/2019)].





Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar, al resolverlo, interpretaciones distintas y alternativas, que pueden caer igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia. Y, en relación a la cuestión relativa a la interpretación de los Convenios Colectivos, como lo recordamos recientemente en nuestra sentencia núm. 1213/2023, de 21 de diciembre (rcud. 43/2021), «es doctrina constante de esta Sala [reiterada, entre otras en las SSTs 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (rcud.132/2019); 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (rcud.76/2019) y 862/2022, de 26 de octubre (rcud.28/2021)] que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, rcud.185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, rcud.1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, rcud.1771/2007)».

En definitiva, la interpretación que la Sala de instancia ha realizado de los preceptos cuya infracción se denuncia resulta ser adecuada, lógica y coherente con la letra y la finalidad de los referidos preceptos. La interpretación que hace la sentencia recurrida se adecúa a los criterios establecidos en dicha doctrina, tanto en su interpretación literal; como a la finalidad del precepto que regula el Plus de Emergencias.



OCTAVO. - Por lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso, confirmando la sentencia recurrida, sin imposición de costas, a tenor del art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Asociación Regional de Empresarios de Ambulancias de Castilla-León (ALECA) y en su nombre y representación la Letrada Dña. Paloma Zamora Cejudo, sustituida por Dña. María Jesús Toraño Paunero, contra la sentencia núm. 300/2022, de 5 de mayo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede en Burgos, autos 2/2022.

2º.- Confirmar la sentencia núm. 300/2022, de 5 de mayo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede en Burgos, autos 2/2022.

3º.- Acordar la no imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

