



Roj: **STS 2406/2026 - ECLI:ES:TS:2026:2406**

Id Cendoj: **28079140012026100498**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/05/2026**

Nº de Recurso: **123/2025**

Nº de Resolución: **513/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 10360/2024,**  
**AATSJ CAT 713/2024,**  
**STS 2406/2026**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 513/2026**

Fecha de sentencia: 27/05/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: **123/2025**

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 27/05/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MCP

Nota:

CASACION núm.: **123/2025**

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 513/2026**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D.ª Isabel Olmos Parés



D.<sup>a</sup> Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 27 de mayo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Letrado D. Miguel ángel Martínez Castillo, en nombre y representación de la Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4667/2024, en fecha 10 de septiembre, procedimiento 10/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Unión Sindical Obrera de Catalunya (USOC) contra la Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), Comisiones Obreras de Catalunya (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación General del Trabajo (CGT).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Unión Sindical Obrera de Catalunya (USOC), representada y defendida por el Letrado D. Albert Navarrete Gadea.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** Por la representación letrada de la Unión Sindical Obrera de Catalunya (USOC), se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare: «estimando la presente Demanda, reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (Transporte Sanitario) a disfrutar de los permisos retribuidos regulados en el Artículo 300 del texto convencional a razón de su jornada de trabajo real prevista, y no [limitados 8 horas, a excepción expresa de los días de libre disposición, y con los demás pronunciamientos legales que proceda».

**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.** Con fecha 10 de septiembre de 2024 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- La parte actora, cuya legitimación no se discute, actúa en representación del sindicato USOC - UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA que cuenta con la representación e implantación sectorial suficiente y fue negociador y firmante del Convenio Colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (en adelante nos referiremos a esta norma con el Convenio).

SEGUNDO.- El sindicato CGT cuenta con la suficiente representación en el ámbito del conflicto, cuestión que no fue discutida en el juicio. -Hecho no controvertido-. En cuanto al resto de los demandados, su legitimación para ser parte en este procedimiento de conflicto colectivo no fue objeto de controversia.

TERCERO.- El conflicto afecta a todos los trabajadores de toda Cataluña acogidos al ámbito funcional del V (antes IV) Convenio Colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cataluña. -Hecho no controvertido-.

CUARTO.- El artículo 30 del IV Convenio Colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (se ha traducido) vigente hasta el 31.12.2023 (folios 212) establece:

"Artículo 30. Permisos y Licencias: El trabajador/a, previo aviso y justificación, se podrá ausentar, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o constitución de unión estable de pareja, según la normativa legal aplicable.

b. Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. Cuando el matrimonio se celebre fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que hacer desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.

c. Dos días por el nacimiento de hijo/a y por la muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el permiso se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.



- d. En el caso de intervenciones quirúrgicas ambulatorias, hasta 2 días, siempre que el familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad precise de la existencia del familiar.
- e. Un día por traslado del domicilio habitual.
- f. El tiempo necesario para asistir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- g. Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- h. Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- i. Dos días de libre disposición para el trabajador/a. Cada día de libre disposición se refiere a una jornada laboral ordinaria, es decir; ocho horas. Los trabajadores con menos de un año de antigüedad disfrutarán de este derecho en proporción al tiempo de los servicios prestados. "

Este convenio perdió su vigencia el 1 de enero de 2024, por aplicación del V Convenio Colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cataluña, (Resolució EMT/640/2024, d'11 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a empreses i persones treballadores de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79001955012002), en su artículo 30, referido a derechos varios regula los permisos y las licencias de la forma siguiente (se ha traducido) -folio 238- :

"Derechos varios

Artículo 30

Permisos y licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, se podrá ausentar; con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o constitución de unión estable de pareja según la normativa legal aplicable.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. Cuando el matrimonio se celebre fuera del domicilio de la persona trabajadora y se tuviera que hacer desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.
- c) Dos días por la defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se incrementaría un día por cada 300 o kilómetros de ida y vuelta, hasta un máximo de 4 días por desplazamiento.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona diferente a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora al mismo domicilio y que requiera la cura efectiva.
- e) En el caso de intervenciones quirúrgicas ambulatorias, hasta dos días siempre que el familiar de fines el segundo grado de consanguinidad o afinidad precise de la asistencia del familiar.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) El tiempo necesario para asistir en los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- h) 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 periodo determinado, se estará al que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al hecho que tuviera derecho en la empresa.

- i) Un día a los conductores por la renovación del carnet de conducir.



j) Dos días de libre disposición por la persona trabajadora. Cada día de libre disposición hace referencia a una jornada laboral ordinaria, es decir, ocho horas. Las personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad disfrutarán de este derecho en proporción al tiempo de servicios prestados.

i) Cualquier otro permiso contemplado en el artículo 37.3 del ET como permiso retribuido. "

QUINTO.- El 11 de enero de 2024, se consultó a la Comisión Paritaria del Convenio, sobre cómo debía computarse los permisos remunerados, excepto los de libre disposición, si a razón de ocho horas, independientemente de la duración de la jornada que tuviera el trabajador que lo solicita, como hacen las empresas del sector, o bien debe ser computado en la misma proporción que la jornada ordinaria, y por consiguiente no puede serle descontado al trabajador de sus nóminas cuando supere las ocho horas como si fuere un permiso no remunerado. El 2 de febrero la Comisión respondió que no se había alcanzado ningún acuerdo entre la patronal ni con la parte social. -Folio 250, hecho no controvertido-

SEXTO.- Laudo Arbitral de 16 de julio de 2024, que aquí damos íntegramente por reproducido, se dictó en relación con el compromiso arbitral suscrito por la Federación Nacional de Empresarios de Ambulancias (ANEA), Asociación Nacional de Grandes Empresas de Transportes Sanitario (AGETRANS), UGT Servicios públicos, FSC-CCOO, CSIF, USO y CGT, con el fin de resolver dos cuestiones, que en resumen serían: a) la relativa al conflicto jurídico sobre la aplicación al sector de la DA 2a de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que en respuesta al arbitraje jurídico, se consideró de aplicación; y en virtud del arbitraje de equidad, b) para determinar las condiciones concretas que en materia de jornada deben regir para el transporte en ambulancias como servicios ajenos prestados directamente por empresas privadas al el Sistema Nacional de Salud, el que las partes fijen por vía del convenio colectivo, pero toda, con sujeción a la normativa legal y comunitaria, por lo que la regulación convencional solo será posible si concede más derechos que los fijados como mínimos por dichas normas (folios 311-321).

SÉPTIMO.- Se agotó la vía de conciliación administrativa previa ante el Tribunal Laboral de Cataluña, que finalizó sin acuerdo».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Esta Sala acuerda estimar íntegramente la demanda núm. 10/2024 presentada por USOC -UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA-, a la que ha adherido en calidad de coadyuvante el sindicato CGT -CONFEDERACIÓ GENERAL DE TREBALLADORS- frente a la ASSOCIACIÓ CATALANA D'EMPRESSES D'AMBULÀNCIES (ACEA), CCOO -COMISSIONS OBRERES DE CATALUNYA-, UGT -UNION GENERAL DE TRABAJADORES-, y el SINDI.CAT SINDICATO INDEPENDIENTE y DEMÓCRATA DE TRABAJADORES DE CATALUÑA-, y en consecuencia, declaramos el derecho de todas las personas trabajadoras afectadas por el ámbito del conflicto colectivo, a disfrutar de los permisos retribuidos regulados en el art. 30 del V Convenio Colectivo citado, sin tener en cuenta la jornada de trabajo prevista en el día en que nazca su derecho a disfrutar el permiso, con la única excepción a la que se refiere el supuesto j) de dicho art. 30, condenando a los demandados a estar y pasar por esta decisión.

No procede hacer pronunciamiento alguno sobre las costas a tenor de lo establecido en el art. 235.2 de la LRJS».

Dicha sentencia fue aclarada por auto de fecha 7 de octubre de 2024 y cuyo fallo es del tenor literal siguiente: «Estimo la petición formulada por el Abogado Albert Navarrete Gadea de la parte demandante de aclarar la resolución dictada en el presente procedimiento en fecha 10/09/2004, en el sentido de que el Antecedente de Hecho Undécimo queda definitivamente redactado de la siguiente forma:

"En el acto de juicio, la parte actora, que acudió representada por Walter Álvarez Cuenca y asistida por el letrado Albert Navarrete Gadea, se afirmó y ratificó en Suplico de su demanda reclamando una sentencia por [a que estimando la demanda, reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de enfermos y accidentados en ambulancia a disfrutar de los permisos retribuidos regulados en el art. 30 del texto convencional a razón de su jornada de trabajo real prevista, y no limitada a 8 horas, a excepción expresa de los días de libre disposición. Por parte del sindicato CGT, acudió el letrado Clemente Ramírez Jiménez, que se adhirió a la posición del sindicato USOC"».

**CUARTO.** Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de la Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA), siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 6 de junio de 2025.

**QUINTO.** Impugnado el recurso por la parte recurrida USOC, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de mayo de 2026, fecha en que tuvo lugar



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO. 1.** El objeto de este pleito son los permisos retribuidos del art. 30 del IV Convenio colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cataluña (en adelante, convenio colectivo sectorial). Se discute cómo se computan esos permisos cuando los disfruta el personal que presta servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas.

**2.** Debemos diferenciar entre el personal que presta servicios en régimen de guardias y los restantes trabajadores del sector:

A) El personal que presta servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas, cuando disfruta de un permiso, deja de prestar servicios todas las horas de esa jornada.

La Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (en adelante ACEA) argumenta que, cuando el trabajador tenía que prestar servicios en la misma semana dos días a razón de 24 horas diarias y disfruta de un permiso esos dos días, si consideramos que ese permiso se computa a razón de 24 horas diarias, esa semana no prestará ningún servicio más.

Las empresas computan estos permisos a razón de 8 horas diarias, aunque ese día el trabajador tuviera asignada una jornada de 12 a 24 horas.

La demanda rectora de esta litis explica que, cuando el trabajador disfruta de un permiso de un día en una jornada de 24 horas, las empresas imputan el resto de horas que exceden de 8 como si fueran permisos no retribuidos o emplazan al trabajador a recuperarlas.

B) Por el contrario, el resto del personal incluido dentro del ámbito de esa norma colectiva presta servicios con jornadas de 8 horas diarias. Cuando disfruta de un permiso retribuido, cada día de permiso supone que deja de trabajar solamente 8 horas.

Se discute si los permisos retribuidos disfrutados los días con jornadas de 12 a 24 horas deben computarse como si hubiera dejado de trabajar solamente 8 horas o la totalidad de las horas (de 12 a 24) que hubiera debido prestar servicios ese día.

**3.** La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Cataluña 4667/2024, de 10 de septiembre (procedimiento 10/2024), aclarada por el auto de 7 de octubre de 2024, argumenta que la literalidad del art. 30 del convenio sectorial, reiterado en dos convenios sucesivos, obliga a que los trabajadores disfruten de esos permisos conforme a la jornada de trabajo de 12 a 24 horas, excepto los días de libre disposición, en los que la norma prevé expresamente que se refieren a una jornada laboral ordinaria.

**4.** ACEA interpuso recurso de casación ordinario con un único motivo, amparado en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), en el que denuncia la infracción del art. 30 del convenio colectivo sectorial, de los arts. 51 y 54 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y de la doctrina jurisprudencial que cita.

Alega que, si el horario y jornada del personal en régimen de guardias es diferente, también debe serlo el cómputo de la jornada cuando disfrutan de los permisos regulados en el art. 30 de la norma colectiva en los días con jornadas de 12 a 24 horas. Solicita que se desestime la demanda.

**5.** El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

Los sindicatos Unió Sindical Obrera de Catalunya (en adelante USOC) y Confederación General del Trabajo (en adelante CGT) presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que solicitan la confirmación de la sentencia recurrida.

**SEGUNDO. 1.** El Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud es una norma con rango de ley: la Ley 55/2003, de 16 de diciembre. Esa norma legal dispone que la jornada complementaria se aplica al personal de los centros concertados incorporados al Sistema Nacional de Salud:

A) La disposición adicional 2ª estatuye:

«[...] El régimen de jornada y de descansos establecido en la sección 1ª del capítulo X de esta ley será de aplicación [...] bien con carácter supletorio en ausencia de regulación sobre jornada y descansos en los convenios colectivos en cada caso aplicables, bien directamente si la regulación de esta ley resulta más beneficiosa que las previsiones de dichos convenios, al personal de los centros vinculados o concertados con el Sistema Nacional de Salud, cuando tales centros estén formalmente incorporados a una red sanitaria de utilización pública».

B) El art. 48, incluido en la sección 1ª del capítulo X, regula la jornada complementaria:



«1. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios, el personal de determinadas categorías o unidades de los mismos desarrollará una jornada complementaria [...]

2. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento [...]

El laudo arbitral de 16 de julio de 2024 declaró que el transcrito párrafo segundo de la disposición adicional segunda de ese Estatuto Marco y la sección 1ª de su capítulo X son aplicables a las empresas de transporte de ambulancias incluidas dentro del ámbito de aplicación de ese convenio estatal respecto del personal de movimiento que presta servicios a través de estas empresas para el Sistema Nacional de Salud. La STS 436/2026, de 22 de abril (rec. 75/2025) ha confirmado la sentencia de la Audiencia Nacional que había desestimado la impugnación de ese laudo arbitral.

**2.**La Directiva 2003/88/CE establece:

A) El art. 6.b) obliga a que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para que «la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días».

B) El art. 16 regula los periodos de referencia. El apartado b) obliga a los Estados miembros a establecer «para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses».

C) El art. 17.3.c).iii) permite establecer excepciones al art. 16, entre otros preceptos, para los servicios de ambulancia. Por tanto, el periodo cuatrimestral del periodo de referencia de la duración media de 48 horas cada siete días no se aplica a este sector.

**3.**El art. 20.2 del convenio colectivo sectorial se refiere al personal en régimen de guardias de 12 a 24 horas. Tiene el contenido siguiente:

«No se regula en este Convenio el régimen de jornada (que incluye la jornada complementaria de atención continuada) y descansos del personal sanitario de movimiento que presta servicios en centros vinculados o concertados con el Sistema Nacional de Salud, formalmente incorporados en la red de transporte sanitario de utilización pública de Cataluña, ya sea Médico/Médica, DUI/ATS o Técnico/a en transporte sanitario (TTS)/Técnico/a de emergencias sanitarias (TES) (Conductor/a, Ayudante/a o Camillero), para garantizar la aplicación de la regulación que en esta materia establece la sección primera del capítulo X de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud [...]

Este régimen de guardias será de aplicación sólo en los puestos de trabajo que actualmente ya se organizan en régimen de guardias, sin que se puedan implantar nuevos regímenes de guardias en los lugares donde ha sido posible dotar de personal cualificado suficiente para atender el servicio las 24 horas del día, los 365 días del año, salvo que por acuerdo con la representación social del centro de trabajo se verifique la necesidad de hacerlo [...]

Debemos precisar que la presente litis no afecta a los trabajadores con una jornada ordinaria de ocho horas que, además, realizan algunas guardias mensuales sino al personal sanitario de movimiento que presta servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas. La propia parte recurrente explica que este personal trabaja concentradamente y comporta un menor número de días de trabajo.

**4.**Por consiguiente, estos trabajadores:

A) Tienen que realizar una jornada muy superior a los demás trabajadores. Una norma con rango de ley establece que su jornada, incluyendo la ordinaria y la complementaria, puede alcanzar las 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.

B) Además, está previsto que puedan hacer guardias localizadas, cuya consideración como tiempo de trabajo dependerá de que concurren los requisitos establecidos en las STJUE de 21 de febrero de 2018 (C-518/15) y 9 de marzo de 2021 (C-344/19).

**TERCERO. 1.**El art. 30 del convenio colectivo sectorial regula diferentes permisos retribuidos:

«a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o constitución de unión estable de pareja según la normativa legal aplicable.



- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos [...]
- c) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad [...]
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera su cuidado efectivo.
- e) En caso de intervenciones quirúrgicas ambulatorias, hasta dos días siempre que el familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad precise de la asistencia del familiar.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual [...]
- j) Dos días de libre disposición por la persona trabajadora. Cada día de libre disposición hace referencia a una jornada laboral ordinaria, es decir, ocho horas. Las personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad gozarán de este derecho en proporción al tiempo de servicios prestados».

2. Si un familiar de uno de estos trabajadores ingresa en un hospital, el empleado tiene derecho a disfrutar de esos cinco días de permiso retribuido en su integridad para cuidarlo o acompañarlo, aunque ello suponga que deje de prestar servicios durante una jornada de 24 horas. En caso contrario, el permiso no cumpliría su finalidad.

ACEA no cuestiona el derecho del trabajador a estar el día entero cuidando a su familiar. La práctica empresarial consiste en que computa esos permisos a razón de 8 horas diarias, aunque ese día el trabajador tuviera asignada una jornada de 12 o 24 horas. La empresa considera que esas 16 horas de diferencia son un permiso no retribuido o bien el empleador requiere al trabajador para que las recupere.

La tesis de ACEA supondría que ese permiso retribuido dejaría de serlo parcialmente porque solo se retribuirían 8 horas de las 24 que el trabajador se ha ausentado para cuidar a sus familiares, lo que vulneraría el tenor literal del art. 30 del convenio colectivo sectorial.

3. El art. 30 de la norma colectiva:

- A) Regula once permisos retribuidos distintos.
- B) Especifica que algunos de esos permisos se disfrutan en días naturales y otros no.
- C) Solamente en el permiso de libre disposición establece que «cada día de libre disposición hace referencia a una jornada laboral ordinaria, es decir, a ocho horas».

En los permisos por días de libre disposición de los trabajadores con jornadas de 12 a 24 horas, el permiso retributivo solo alcanzará a las primeras 8 horas. Si la norma jurídica solo impone ese límite temporal respecto del permiso de días de libre disposición, ello significa que los demás permisos retribuidos no están sujetos a ese límite.

4. La parte recurrente invoca el principio de igualdad. En realidad, se refiere al derecho fundamental a la igualdad. El término de comparación son los trabajadores que no prestan servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas. Sus permisos les eximen de jornadas de trabajo de 8 horas diarias, que son menores.

La doctrina constitucional sostiene que, «para poder efectuar un juicio de igualdad es imprescindible tener un término de comparación válido [...] para lo cual es necesario, antes que nada, precisar si las situaciones subjetivas son efectivamente comparables o cotejables» ( STC, Pleno, 8/2015, de 22 de enero, FJ 8).

Esta alegación no puede prosperar porque no hay un término de comparación válido a efectos de la aplicación del derecho fundamental a la igualdad del art. 14 de la Constitución Española:

- A) Los trabajadores con la «jornada laboral básica del convenio» prestan servicios con jornadas mucho menores. En este año 2026 es de 1.635 horas anuales. En el año 2027 será solamente de 1.596 horas anuales.
- B) En cambio, los trabajadores con jornadas diarias de 12 a 24 horas, en virtud de la aplicación del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, prestan servicios con una jornada muy superior. Si se suma la jornada ordinaria y la complementaria, pueden prestar servicios durante 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral. Además, el art. 48.2 de la Ley 55/2003 dispone: «No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo [...]».

Por consiguiente, aunque estos trabajadores pueden disfrutar de permisos diarios que conllevan la no prestación de servicios durante jornadas laborales que hubieran sido de entre 12 y 24 horas, a cambio tienen



que trabajar en jornadas más largas que los empleados que no prestan servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas y puede que tengan que hacer guardias localizadas.

5. En definitiva, los términos de comparación son los siguientes:

A) La jornada laboral básica

Los trabajadores que no prestan servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas tienen jornadas anuales mucho menores pero, a cambio, cada día de permiso retribuido del art. 30 del convenio solamente conlleva que dejen de trabajar durante 8 horas.

B) Personal en régimen de guardias de 12 a 24 horas

Los trabajadores que prestan servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas tienen jornadas mayores y es posible que tengan que hacer guardias localizadas pero, cuando disfrutan de un permiso que coincide con una jornada, dejan de prestar servicios entre 12 y 24 horas. No es un término de comparación válido a efectos del derecho fundamental a la igualdad.

6. La parte recurrente invoca la STS 241/2020, de 12 de marzo (rcud 175/2018). Esa sentencia declaró la licitud de un convenio colectivo que había establecido una fórmula para el cálculo ponderado de la jornada a computar en el caso de los días de disfrute de licencias retribuidas. La fórmula era la siguiente:

«El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, el resultado de dividir la jornada ordinaria de trabajo anual pactada con el trabajador, con el límite de 1.782 horas/año, entre el resultado de restar a los días naturales del año, los días regulados en los arts. 55 y 57 del convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada. En el supuesto de que la jornada programada para ese día fuera inferior al resultado de dicha operación, se computará la jornada programada».

La referida STS 241/2020 resolvió un litigio muy distinto al enjuiciado en este pleito, por lo que su doctrina no es aplicable a este procedimiento. En esta litis no se impugna ningún convenio colectivo sino que el objeto litigioso consiste en interpretar un convenio colectivo que no regula expresamente como computar la jornada de los permisos, excepto los de asuntos propios.

7. En definitiva, el convenio colectivo sectorial regula varios permisos. En el permiso por matrimonio o constitución de unión estable de pareja la norma colectiva precisa que son días naturales. Cuando se trata de días de libre disposición el convenio colectivo establece que cada día se refiere a una jornada de ocho horas. En los demás permisos, en los que la norma colectiva no precisa que se refiere a una jornada de ocho horas, los trabajadores que prestan servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas tienen derecho a disfrutarlos sin tener en cuenta la jornada de trabajo prevista ese día.

**CUARTO.** Los anteriores argumentos obligan, de conformidad con el Ministerio Público, a desestimar el recurso de casación ordinario, confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de instancia. Sin condena al pago de costas por tratarse de un procedimiento de conflicto colectivo ( art. 235.2 de la LRJS). Se acuerda la pérdida del depósito para recurrir ( art. 217.1 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 :

1. Desestimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias.
2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4667/2024, de 10 de septiembre (procedimiento 10/2024), aclarada por auto de 7 de octubre de 2024.
3. Sin condena al pago de costas. Se acuerda la pérdida del depósito para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.