

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15837 *Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.*

Visto el contenido del Laudo arbitral de 16 de julio de 2024 dictado por don Jesús Cruz Villalón en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el n.º de expediente A/005/2024/I, que versa sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (Código de convenio n.º 99000305011990), que fue publicado en el BOE con fecha 25 de septiembre de 2020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91.2, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el artículo 24.5 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) y en el 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado Laudo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

EXPEDIENTE: A/005/2024

En Sevilla, a 16 de julio de dos mil veinticuatro, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al compromiso arbitral por ellas suscrito el 11 de junio de 2024, ampliado el 18 de junio de 2024, en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 20 y siguientes VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial), de 26 de noviembre de 2020 (BOE de 23 de diciembre), ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero.

En el sector objeto del presente arbitraje se celebró el convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia con fecha de 10 de mayo de 2010, publicado en el BOE de 5 de julio, firmado entre, de

una parte, por las organizaciones empresariales ANEA, ADEMA, SANITRANS y AGETRANS, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la UGT y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. en representación de los trabajadores. Dicho convenio contemplaba una vigencia ordinaria hasta el 31 de diciembre de 2011, si bien en estos momentos sigue vigente en régimen de ultraactividad. El convenio colectivo contemplaba un régimen de jornada de trabajo singular que, entre otros aspectos, contemplaba un régimen de guardias de 24 horas y posibilidad de alcanzar una jornada laboral de 48 horas semanales (art. 51), con mención expresa a estos efectos a lo permitido por la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a la aplicación de determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, así como exclusión del tiempo de presencia del cómputo del tiempo de trabajo en base a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas especiales de trabajo.

Con fecha 13 de julio de 2020 se firma un nuevo convenio estatal en el sector de una parte por la Federación Nacional de Empresarios de Ambulancias (ANEA) en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores en representación de los trabajadores, publicado en el BOE de 25 de septiembre de 2020. Este convenio, con vigencia hasta 31 de diciembre de 2025, en materia de jornada de trabajo del personal móvil se remite al Real Decreto sobre jornadas especiales respecto del transporte por carretera. La STS 12 de marzo de 2024, rec. 328/2021, ECLI:ES:TS:2024:1629 ha declarado que este convenio constituye un acuerdo de eficacia limitada o extraestatutario al no contar la organización sindical firmante del mismo con la representación necesaria establecida en el artículo 89.3 ET para considerarlo como de eficacia general o estatutario.

Un régimen similar al previsto en el ámbito estatal de guardias de 24 horas se contemplaba en el Convenio colectivo de ámbito autonómico de Castilla y León de empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, aprobado por resolución de 2 de Julio de 2018 y publicado en BOCyL de 11 de Julio de 2018. Frente a lo contemplado en este convenio se presentó demanda de impugnación del mismo, que, finalmente, fue resuelta por medio de la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 2022, rec. 123/2020, ECLI:ES:TS:2022:701. Conforme a dicha sentencia, no resulta aplicable a este sector el Real Decreto de jornadas especiales de trabajo, por no tratarse de una actividad de transporte por carreteras, ni estar excluido con carácter general el sector de transportes del régimen de jornada de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo a partir de su modificación operada por la Directiva 2000/34. A tenor de ello, confirmó la sentencia de suplicación, conforme a la cual se reconoció el carácter de horas extraordinarias de las que superaran la jornada anual de 1.800 horas prevista en el Convenio colectivo para los trabajadores del sector de ambulancias que llevan a cabo el servicio de emergencias en régimen de 24 horas/día y descanso de 72 horas, debiendo considerarse como tiempo efectivo de trabajo las 24 horas de presencia en la base o centro de trabajo y computarse a efectos de la jornada anual. El criterio jurisprudencial de esta sentencia es reiterado, respecto de los convenios colectivos de Aragón, Castilla-La Mancha y Extremadura por las SSTS de 26 de septiembre de 2022, rec. 111/2020, ECLI:ECLI:ES:TS:2022:3452; 22 de noviembre de 2022, rec. 3318/2021, ECLI:ECLI:ES:TS:2022:4512; así como por la de 7 de junio de 2023, rec. 221/2021, ECLI:ES:TS:2023:2597.

El convenio colectivo estatal de 2010 se encuentra en estos momentos impugnado ante la sala de lo social de la Audiencia Nacional, a través del procedimiento 227/2022, si bien aún no se ha dictado la correspondiente sentencia. Aunque sin pronunciamiento expreso, se sobreentiende que la doctrina formulada por las sentencias antes citadas tiene aplicación igualmente a lo pactado en los convenios colectivos estatales de 2010 y 2020.

Segundo.

A la vista de los pronunciamientos judiciales precedentes, se constituye la comisión negociadora del convenio colectivo de ámbito estatal desde el mes de julio de 2022, sin que hasta el momento presente haya logrado acuerdo, especialmente por lo que afecta al régimen de jornada de trabajo.

En ese contexto el 25 de marzo de 2024 se presenta ante la sala social de la Audiencia Nacional conflicto colectivo por parte de la Asociación Nacional de Empresarios de Ambulancias ANEA frente a la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., la Federación Nacional de Servicios Públicos de UGT y AGETRANS, cuyo objeto es la aplicación de las previsiones contenidas en la disposición adicional 2.^a de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre (BOE de 17 de diciembre), del Estatuto del personal sanitario de los servicios de salud.

Tras la correspondiente citación, se celebra el intento de conciliación previa el 11 de junio de 2024, acto al que acuden, además de las representaciones empresariales y sindicales antes mencionadas objeto del procedimiento de conflicto colectivo, la Central Sindical Independientes de Funcionarios (CSIF) y la Unión Sindical Obrera (USO). En dicha conciliación todos los comparecientes alcanzan un acuerdo de comparecencia, consistente en someter la cuestión a un 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 alcanzara 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 árbitro 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.»

Todas las partes acuerdan que para la resolución de este compromiso arbitral se siga el procedimiento establecido en la fundación SIMA, proponiendo nombrar en primer lugar como árbitro a quien suscribe el presente laudo.

Una vez aceptado su nombramiento, el árbitro procede a citar de comparecencia a las partes en la sede del SIMA y, a criterio de los interesados, por vía telemática, para el 18 de junio de 2024.

Con fecha 13 de junio de 2024 se presenta ante el SIMA escrito de la Confederación General del Trabajo (CGT), por medio del cual solicita personarse en el procedimiento arbitral. A resultados de ello, el árbitro cita a la CGT en la sede del SIMA para el día 18 de junio, al tiempo que da traslado a las partes del procedimiento arbitral del escrito presentado por CGT.

A partir de ese instante, las partes remiten al árbitro diversa documentación, que consideran de interés para la resolución del asunto, documentación que consta en el expediente custodiado por el SIMA.

Tercero.

El día 18 de junio, con carácter previo al inicio del acto de comparecencia, el árbitro pregunta a las partes del procedimiento arbitral si aceptan la incorporación de CGT al procedimiento arbitral, con la advertencia de que ello estaría condicionado a que este sindicato aceptara los términos del compromiso arbitral ya alcanzado. A tal efecto, unas representaciones aceptan expresamente dicha incorporación, en tanto que otras no se

oponen a la misma. En tales circunstancias, el árbitro se dirige a la representación de CGT para conocer su disposición a asumir la avenencia del resto de las partes, en el sentido de aceptar someterse en todos sus términos al compromiso arbitral celebrado por las restantes partes. La CGT responde afirmativamente, aceptando someterse a dicho procedimiento arbitral. A la vista de ello, CGT se incorpora también al procedimiento arbitral.

Dicha comparecencia se realiza conforme a la convocatoria referida, con la presencia de todas las representaciones empresariales y sindicales antes mencionadas. La comparecencia del día 18 de junio aborda en toda su extensión la primera cuestión sometida al árbitro, la relativa al conflicto jurídico sobre la aplicación al sector de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre. En ella cada una de las partes manifiesta sus argumentos favorables o contrarios a la aplicabilidad de dicha disposición adicional. El conjunto de alegaciones formuladas por las partes en esta comparecencia consta en la grabación de la sesión, que queda incorporada al expediente del procedimiento arbitral.

A la vista de la duración de esta comparecencia, agotado el posicionamiento de las partes respecto de esta primera cuestión, se acuerda celebrar una segunda comparecencia para el día 26 de junio, en la que se abordaría la segunda de las cuestiones planteadas en el marco del procedimiento arbitral, relativa al conflicto de intereses resuelto en equidad sobre las concretas condiciones que en materia de jornada procede establecer de conformidad con las especificidades en materia de jornada de la prestación del transporte sanitario de enfermos y accidentados. A tal efecto, se acuerda celebrar esta segunda comparecencia el miércoles, 26 de junio, a partir de las 16:00 hora, en la sede del SIMA.

Esta sucesiva comparecencia se celebra en la fecha, hora y lugar acordados, acudiendo a la misma la totalidad de las representaciones empresariales y sindicales que se incorporan al presente procedimiento arbitral. En la misma, tal como se reproduce en el vídeo gravado a estos efectos, cada una de las partes procede a fijar su posición respecto de la segunda de las cuestiones planteadas al árbitro, argumentado a favor de cada una de ellas. En particular, se concreta el marco dentro del que debe dictarse la resolución arbitral, sus límites y las premisas aceptadas por cada una de las partes. A lo largo de los fundamentos que siguen se irán identificando los aspectos discutidos y concordados entre las partes, al objeto de justificar el pronunciamiento contenido al final del presente laudo.

En el curso de esta segunda comparecencia, las partes anuncian la remisión al árbitro de documentación complementaria de sus argumentos, que así hacen en los días inmediatamente sucesivos y que, igualmente, se incorporan al procedimiento. Al final del desarrollo de la comparecencia, a propuesta del árbitro, se acordó como fecha límite de emisión del laudo el próximo 26 de julio de 2024.

II. Fundamentos del conflicto jurídico

Primero.

Como ya se ha adelantado, la primera cuestión planteada por las partes al árbitro lo es de carácter jurídico, consistente en resolver acerca de la aplicabilidad de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, en materia de jornada, en el ámbito del convenio colectivo estatal de transporte por carretera de enfermos y accidentados.

Conforme a la disposición adicional mencionada, que lleva por título «Jornada y descansos de los centros del Sistema Nacional de Salud», se establece lo siguiente:

«El régimen de jornada y de descansos establecido en la sección 1.^a del capítulo X de esta ley será de aplicación al personal sanitario a que se refiere el artículo 6, sea cual sea el vínculo jurídico de su relación de empleo, de los centros y servicios sanitarios gestionados directamente por los servicios de salud.

Asimismo, dicho régimen 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.»

La primera aclaración por realizar, resultado de aclaración solicitada por este árbitro en la primera de las comparecencias, se refiere a la aplicación subjetiva del laudo, a resultas de lo previsto en la disposición adicional. En concreto, para las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo estatal prestan servicio personal destinado a la actividad de transporte en ambulancia de enfermos y accidentados para todo tipo de centros, unos resultados de conciertos con el Sistema Nacional de Salud, otros para centros sanitarios ajenos al mismo. Del mismo modo, para tales empresas prestan servicios administrativos o de otra naturaleza, diversos del transporte de ambulancias. A estos efectos, todas las partes manifiestan de forma unánime que la cuestión planteada lo es en relación exclusivamente con los empleados de estas empresas adscritos al transporte en ambulancias de enfermos y accidentados en el marco de las relaciones contractuales que tales empresas mantengan con el Sistema Nacional de Salud.

Este consenso de partida es coherente con lo que se establece en la disposición adicional, en la hipótesis de que sea aplicable a las empresas de transporte en ambulancias, por cuanto que la misma en ningún caso podría aplicarse a transporte en ambulancia para centros sanitarios ajenos al Sistema Nacional de Salud. No cabe la menor duda que ello puede desembocar en un régimen de jornada de trabajo diferenciado entre los empleados que prestan servicios para estas empresas, pero que el mismo resulta plenamente objetivo y razonable, sin que quepa por ello entender que se produce tratamiento discriminatorio entre unos y otros. Es la propia ley, en su caso, quien provocaría la diferencia de tratamiento y se encontraría justificada por el hecho de que quienes tendrían una jornada superior estarían realizando tareas conexas a la prestación de un servicio público, en tanto que los segundos no.

Segundo.

A partir de la precedente delimitación subjetiva del ámbito subjetivo de aplicación de la presente resolución arbitral, procede entrar en el análisis de la aplicabilidad de la disposición adicional al transporte de ambulancias de las empresas incluidas dentro del convenio estatal.

A tal efecto, las dos representaciones empresariales y dos de las organizaciones sindicales (UGT y USO) se pronunciaron y argumentaron a favor de su aplicabilidad, en tanto que tres sindicatos (CC.OO., CSIF y CGT) se pronunciaron y argumentaron en contra.

En primer lugar, se alega que judicialmente la cuestión se encuentra resuelta, especialmente a partir de las sentencias del Tribunal Supremo antes referidas que, al resolver que a este sector de ambulancias no le son de aplicación las especialidades y excepciones en materia de jornada previstas, tanto en el Reglamento de Jornadas Especiales como de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, respecto del transporte por carretera, acaban fallando que debe aplicarse el régimen de jornada previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, a nuestro juicio, el hecho de que al transporte de ambulancias no le resulte de aplicación la jornada especial del transporte de carretera no conduce inexorablemente a la aplicación a todos los efectos del régimen previsto en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, sobre esto último, no se han pronunciado expresamente las sentencias de Tribunal Supremo en cuestión. Prueba de ello es que la sentencia que determina la fijación del criterio sobre la materia, la sentencia de 17 de febrero de 2022, rec. 123/2020, ECLI:ES:TS:2022:701 en su último fundamento jurídico excluye entrar en la posible aplicación de la jornada especial

prevista en el artículo 6 de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, por tratarse de una cuestión nueva suscitada por primera vez en el recurso de casación. En esos mismos términos, la cuestión relativa a la aplicabilidad o no de la disposición adicional de la Ley 55/2003 constituye una cuestión nueva, incluso teniendo en cuenta que dicha disposición adicional encuentra en parte su fundamento en el propio artículo 6 de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. En definitiva, ni las partes han alegado ninguna sentencia ni este árbitro tiene identificada ningún pronunciamiento judicial relativo a la cuestión planteada en derecho en este arbitraje sobre la aplicabilidad o no de la disposición adicional, de modo que ello no está resuelto judicialmente, por lo que no existe cosa juzgada al respecto y este árbitro puede pronunciarse conforme a derecho a su leal saber y entender.

Tercero.

La segunda alegación que se formula es que, a partir de la jurisprudencia que excluye que el transporte de ambulancias se pueda considerar como transporte por carretera, la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo no contempla la posibilidad de establecer ningún tipo de especialidad para las mismas en materia de jornada de trabajo. A nuestro juicio, con dicho argumento se toma la parte por el todo: una cosa es que al transporte por ambulancias no se le puedan aplicar las especialidades en materia de jornada admitidas por la Directiva para el transporte por carretera, y otra diferente es que la Directiva no admita otros supuestos de especialidad para otras actividades también en materia de tiempo de trabajo. Y resulta evidente que, en concreto, el artículo 17.3 c) iii de la Directiva admite que se puedan establecer excepciones a lo previsto en los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 de la misma para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, mencionando de manera expresa en particular cuando se trate de «servicios de ambulancias». Se refiere de manera genérica a los servicios de ambulancias, lo que entra por tanto de manera clara dentro de las actividades de transporte de enfermos y accidentados prestados por estas empresas para el Sistema Nacional de Salud. En estos términos, como hemos anticipado, el régimen especial de jornada contemplado en la disposición adicional y, por remisión de esta, en la sección 1.^a del capítulo X de la Ley 55/2003 ha de entenderse que se establece con base en la habilitación que le concede la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo.

Por ello, esta disposición adicional, al margen de lo que establezca el Reglamento de jornadas especiales de trabajo, puede establecer de manera particular una jornada especial para quienes presten servicios en el transporte de ambulancias. La disposición adicional de la Ley 55/2003 resulta posterior en el tiempo y de superior rango jerárquico al Reglamento de jornadas especiales de trabajo, por lo que puede establecer un régimen de tiempo de trabajo específico para el transporte en ambulancias, adicional a las jornadas especiales que se contemplan en el Reglamento de jornadas especiales.

Cuarto.

A la vista de lo anterior, la cuestión se centra en la interpretación correcta de la disposición adicional y, en qué medida, la misma es aplicable no sólo a las ambulancias gestionadas directamente con personal propio contratado directamente por el Sistema Nacional de Salud, sino también cuando se realiza la misma función a través de empresas privadas que conciertan el servicio con el mencionado Sistema Nacional de Salud.

Entrando ya en esta cuestión, que es a la postre la primera en derecho planteada por las partes, la disposición adicional contiene dos párrafos. Tal como alegan algunas de las representaciones sindicales, resulta indubitado que el párrafo primero no es de aplicación a las empresas de transporte en ambulancias, dado que dicho párrafo expresamente se refiere a los centros y servicios sanitarios gestionados «directamente» por los servicios de salud. Los trabajadores objeto de tratamiento aquí no se encuentran

vinculados contractualmente al Sistema Nacional de Salud y, por tanto, no se trata de un supuesto de gestión directa.

Eso sí, acudiendo a una interpretación sistemática de la disposición adicional, si el párrafo primero se refiere a la gestión «directa», ha de entenderse que el segundo de los párrafos se refiere a la gestión «indirecta», que es precisamente lo que asumen las empresas de transporte en ambulancia incluidas en el convenio estatal. Por tanto, entendemos que los trabajadores de estas empresas se encuentran incluidos dentro de lo previsto por el párrafo segundo, cuando se refiere «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».

Entendemos excesivamente formalista la lectura realizada por algunas de las representaciones sindicales, en el sentido de que el transporte de ambulancias tiene el carácter de «servicio», pero no de «centro», otorgándole especial relevancia al hecho de que el párrafo primero de la disposición adicional se refiere tanto a los servicios como a los centros, en tanto que el segundo párrafo se refiere a sólo a los «centros», por lo que las empresas privadas de ambulancias por no tener el carácter de centro sanitario y sólo prestar un servicio de ambulancias no entrarían dentro del ámbito de aplicación del segundo párrafo. A juicio de este árbitro, procede realizar una lectura finalista del precepto, en el sentido de tomar en consideración las razones que justifican una ampliación de jornada para quienes realizan una función de atención a los enfermos y accidentados para el Servicio Nacional de Salud, función que se enmarca en la prestación de un servicio público a la ciudadanía, que constituye a la postre lo decisivo. Lo que se toma en consideración como decisivo por el legislador es que se está prestando un servicio público, que debe funcionar correctamente, siendo indiferente que dicho servicio público se presta por el Servicio Nacional de Salud de manera directa (párrafo primero) como que se preste de manera indirecta a través de una gestión privada de un servicio público a la ciudadanía. Por ello, no ha lugar a la comparación de esta actividad de transporte en ambulancias con la gestión privada de una cafetería dentro de un centro sanitario concertada por parte del Sistema Nacional de Salud o de actividades similares que en nada tienen el carácter de servicio público. Pero, es más, conviene incluso señalar que algunas sentencias del Tribunal Supremo llegan a considerar que un servicio de ambulancias constituye un centro sanitario (por todas, STS, contencioso administrativo, 11 de abril de 2019, rec. 3182/2016, ECLI:ES:TS:2019:1258).

A la postre, lo decisivo para el párrafo segundo es que se le pueden aplicar también estas jornadas especiales a estas actividades de ambulancias cuando estén «vinculadas o concertadas» con el Sistema Nacional de Salud, resultando indiscutible que las empresas incluidas en el ámbito del convenio estatal realizan las labores correspondientes a través de un sistema de concierto con dicho Sistema.

Por lo demás, resulta claro también que el párrafo segundo de la disposición adicional segunda se refiere genéricamente al «personal» de las empresas concertadas, lo que incluye, como es lógico, al personal con contrato de trabajo, lo que resulta coherente también en una lectura sistemática con la previsión del párrafo primero que se dirige a cualquier empleado, «sea cual sea el vínculo jurídico de su relación de empleo».

Finalmente, en esa lógica de interpretación finalista, ha de traerse a colación la razón de ser de que la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo habilite a ciertas exclusiones del régimen de jornada contemplada en el mismo «para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio», mencionando expresamente a los «servicios de ambulancias». Mención que se efectúa sin diferenciación alguna entre quienes desarrollen dichas actividades, bien vinculados a una Administración Pública, bien con una empresa de carácter privado; dicho de otro modo, bien a través de gestión directa por la sanidad pública o bien de forma concertada con una empresa privada.

Todo lo anterior desemboca en la interpretación de 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, en la medida en que tal regulación sea respetuosa con las previsiones contempladas en la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo.

Quinto.

La última de las aclaraciones resulta importante, por cuanto que un pronunciamiento en derecho sobre la aplicabilidad de la disposición adicional segunda obliga también a hacerlo sobre el concreto régimen jurídico previsto en la sección 1.ª del capítulo X de la Ley 55/2003, dado que la primera se remite a dicha sección y, coetáneamente, ese régimen jurídico se establece en base en la previsión contemplada en la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. Esta aclaración se transmitió por parte del árbitro en la comparecencia a las partes, quienes aceptaron que el árbitro también se pronunciara sobre la aplicabilidad de la sección 1.ª en la medida en que la disposición adicional se remitía a la misma. En definitiva, no cabe un pronunciamiento aislado y limitado sobre la aplicabilidad de la disposición adicional sin tomar en consideración complementariamente a la aplicabilidad de la sección 1.ª del capítulo X, a la que se remite. Esto es lo que se procede a realizar a continuación, en concreto desde la perspectiva del respeto a los límites previstos en la Directiva sobre ordenación de tiempo de trabajo.

Tal como indicamos previamente, la Directiva permite para el servicio de ambulancias unas jornadas de trabajo y de su distribución más amplia a la general prevista para el conjunto de los sectores y actividades. En concreto, conforme al artículo 17.3 de la Directiva, se admite que se establezcan excepciones a lo contemplado en los artículos 3 (descanso diario), 4 (pausas), 5 (descanso semanal), 8 (duración del trabajo nocturno) y 16 (período de referencia) de la misma Directiva. Eso habilita a que la Ley 55/2003 un régimen más amplio respecto de cada una de estas materias.

No obstante, en sentido contrario, la Directiva no admite la exclusión de la aplicación del resto de los preceptos. Entre ellos, tres aspectos merecen la pena ser destacados a los efectos de la valoración de la aplicabilidad de la sección 1.ª del capítulo X.

En primer lugar, es obligado respetar también en relación con el servicio de ambulancias el límite de que «la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días» (art. 6 b de la Directiva). A estos efectos, es correcto que la Ley 55/2003 pueda establecer una jornada semanal global en cómputo medio anual de 48 horas (art. 48.2), si bien ha de considerarse que es contrario a la Directiva el hecho de que el Estatuto marco del personal de los servicios de salud sólo incluye dentro del cómputo del tope de las 48 horas máximas semanales a la jornada ordinaria y a la complementaria (art. 49.2), con lo cual de modo implícito vendría a excluir de ese cómputo a las horas extraordinarias; incluso de manera expresa precisa que la jornada complementaria en ningún caso tiene la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias (art. 48.3), dando a entender que se podrán realizar horas extraordinaria adicionales al tope de las 48 horas semanales. En definitiva, a efectos de aplicación del límite de las 48 horas en cómputo medio anual debe computarse tanto la jornada ordinaria y la complementaria como las horas extraordinarias que realicen los trabajadores destinados a los servicios de ambulancia. A mayor abundamiento, debe indicarse que en el acto de comparecencia este árbitro pulsó la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales sobre este particular, en términos tales que se manifestó unanimidad en aceptar la necesidad de computar las horas extraordinarias dentro del mencionado tope legal de las 48 horas semanales promediadas. Naturalmente esa toma en consideración de las horas extraordinarias afecta a aquellas que se retribuyan de manera específica, pero tendrán su propio régimen aquellas otras que se acuerde su compensación con tiempo de descanso, en los términos contemplados en el vigente convenio colectivo de 2010 (art. 51.2 p. 6). Cuando las horas extraordinarias se compensen como tiempo de descanso no provocan efecto alguno de incremento global de la jornada de trabajo y, como tal, entrarían dentro del cómputo de la jornada ordinaria.

Por contraste, la Directiva sí que admite que el régimen de jornada especial contemplado en el artículo 49 de la Ley 55/2003 se compute aparte y no se incluya dentro de este tope de las 48 horas semanales (art. 22.1 a Directiva).

En segundo lugar, es obligado que la Ley 55/2003 respete la noción de tiempo de trabajo que deriva de la Directiva y, en particular, de la jurisprudencia formulada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre los tiempos de disponibilidad y de tiempo de localización a efectos de la mencionada noción (SSTJUE 21 de enero de 2018, asunto C-518/15, Matzak, ECLI:ES:C:2018:82; 9 de marzo de 2021, C-580/19, Stadt Offenbach am Main, ECLI:EU:C:2021:183; 9 de marzo de 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, ECLI:EU:C:2021:182; 9 de septiembre de 2021, asunto XR y Dopravni, C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722; 11 de noviembre de 2021, asunto MG y Dublin City Council, C-214/20, ECLI:UE:C:2021:909). Desde esta perspectiva, puede resultar contrario a esta jurisprudencia el establecimiento en la Ley 55/2003 como requisito inexcusable para considerarlo como jornada de trabajo que el empleado se encuentre «en ejercicio efectivo de su actividad y funciones» (art. 46.2 c). Del mismo modo puede resultar contrario a esta jurisprudencia la noción de tiempo de localización previsto en la Ley 55/2003 (art. 46.2 d), que, en algunos casos, puede ser tiempo de disponibilidad computable como de trabajo. Idéntica contradicción puede advertirse en la definición de las llamadas como horas de presencia y de su exclusión como tiempo de trabajo efectivo previstas en el convenio colectivo estatal de 2010 (arts. 50 y 51.2 p. 3). Hecha esta advertencia en el acto de comparecencia, se acordó entre las partes que el presente laudo no entrase a concretar en qué medida la noción de tiempo de localización prevista en la Ley 55/2003 resulta compatible con la jurisprudencia mencionada del Tribunal de Luxemburgo. Basta con señalar que, a efectos de computar el límite de las 48 horas semanales admitida por la Ley 55/2003, debe atenderse al concepto de tiempo de trabajo formulado por la jurisprudencia europea.

En tercer lugar, es cierto que la Directiva admite que el período de referencia para computar de forma promediada las 48 horas se pueda realizar en los servicios de ambulancias respecto de un arco temporal de 6 meses (art. 19, párrafo primero). No obstante, por lo que afecta al espacio dentro del que se puede resolver este arbitraje en el abordaje de la segunda de las cuestiones planteadas, resulta especialmente relevante que la Directiva contempla la posibilidad de que la normativa interna autorice a los convenios colectivos para establecer en estos casos como período de referencia hasta 12 meses (art. 19 p. 2 de la Directiva).

III. Motivación del conflicto de intereses

Primero.

La segunda cuestión sometida por las partes en este procedimiento arbitral, ahora en equidad, refiere a la determinación de las concretas condiciones que en materia de jornada deben regir para el transporte en ambulancias como servicio para el Sistema Nacional de Salud, hasta tanto que las propias partes lo fijen por vía de convenio colectivo.

Primera aclaración que realizar, y así quedó clarificado en el acto de comparecencia, este laudo sólo puede entrar en lo relativo al régimen de trabajo, sin poder entrar en ningún aspecto relativo a la retribución, ni siquiera respecto de los períodos singulares de tiempo de trabajo que pudieran tener un tratamiento diferenciado en materia salarial. Ello remite a todos los efectos a lo que pueda establecerse en la regulación vigente, lo sea por vía de normativa estatal o por vía de negociación colectiva.

El hecho de que hayamos llegado a la conclusión de que el régimen jurídico establecido en la sección 1.^a del capítulo X de la Ley 55/2003 resulta aplicable a los servicios de ambulancias en los términos que estamos analizando aquí, no significa que tal regulación agote la materia e impida una regulación al efecto por parte de la negociación colectiva y, por derivación, a través del presente laudo. Por el contrario, el

párrafo segundo de la disposición adicional, expresamente indica que la regulación contemplada en ella tiene carácter supletorio para el caso de que no exista convenio colectivo de aplicación, o bien cuando el régimen legal resulte más beneficioso que lo establecido a través de la negociación colectiva. Dicho de otro modo, la posibilidad de intervención del convenio colectivo, y, por extensión, del presente laudo, resulta amplia, siempre que respete como mínimo de derecho para los trabajadores lo previsto legalmente. La propia Directiva sobre ordenación de tiempo de trabajo de manera expresa contempla que las excepciones en el servicio de ambulancia al régimen general contemplado en el mismo se pueden introducir directamente a través de los convenios colectivos, sin ni siquiera exigir para ello habilitación explícita por parte de la normativa nacional (art. 18 de la Directiva). Visto desde esta perspectiva, puede decirse que, aunque la Ley 55/2003 tienda a establecer un régimen muy ampliatorio de la jornada de trabajo en este sector, la conclusión de que la disposición adicional es aplicable al servicio privado de ambulancias es más favorable a los trabajadores que la conclusión contraria. Desde esta perspectiva, la Ley 55/2003 juega como un umbral mínimo insuperable. Por indicar un solo ejemplo, conforme a la regulación legal, las jornadas especiales tienen un tope de 150 horas anuales, que el convenio colectivo podría reducir, pero no aumentar; mientras que de no existir tal regla en la Ley 55/2003, el convenio colectivo y, por derivación, el laudo, podría libremente establecer la cifra que considerase oportuna, superior o inferior.

En definitiva, aunque a los efectos de abordar la respuesta a la segunda cuestión planteada, al formularse en clave de equidad, este árbitro ostenta un amplio margen de discrecionalidad en su decisión, por imperativo jurídico siempre lo debe hacer con respeto a los límites establecidos tanto por la Ley 55/2003 como por la Directiva, sólo pudiendo establecer un régimen diferenciado en clave de mejora de condiciones de trabajo desde la perspectiva de los intereses de los trabajadores.

De otra parte, a partir del respeto a esos límites, el árbitro se puede mover con plena discrecionalidad, siempre que se sitúe dentro del respeto al principio de congruencia, no concediendo más de lo pedido por las representaciones sindicales, ni reconociendo menos de lo admitido por las representaciones empresariales.

A partir de los dos condicionantes precedentes, a pesar de que este árbitro goza de plena discrecionalidad de decisión, se considera razonable tener un referente que le sirva de parámetro básico para adoptar su decisión y siempre que ello lo adapte al contexto actual en el que se desenvuelve la actividad de las empresas y trabajadores sometidos al convenio estatal del sector. Y, precisamente, ese parámetro básico estimamos que puede ser el consenso que alcanzaron las partes que firmaron el convenio colectivo de 2010, estableciendo un régimen ampliado de la jornada de trabajo. Aunque ese consenso se alcanzó en el marco aplicativo de las jornadas especiales para el transporte por carretera, estimamos que puede utilizarse como elemento referencial, siempre en la medida en que resulte trasladable al régimen jurídico singular establecido por la Ley 55/2003 en materia de jornada de trabajo y admitido por la directiva para el servicio de ambulancias.

Así, se puede partir de la existencia de una jornada ordinaria de trabajo conforme a la máxima establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, que, en estos momentos, es de 40 horas semanales y coincide con la contemplada en el convenio estatal de 2010 para todo el personal, sea o no de movimiento (art. 51.1). La única precisión es que para el personal que no es de movimiento se añade «o la legal que en cada momento exista», precisión que no se contempla respecto del personal de movimiento. No obstante, el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo lo es necesariamente el que se establezca en cada momento por la norma estatal, es decir, por el Estatuto de los Trabajadores, de modo que ello conduce también a que la jornada ordinaria máxima para el personal de movimiento también lo debe ser la que exista en cada momento. En el acto de comparecencia, con vistas a zanjar cualquier discrepancia posterior que se pudiera producir al efecto, tanto las representaciones empresariales como las sindicales, acordaron que por vía del presente laudo se contemplase el efecto

que tendría una hipotética modificación en el futuro de la jornada ordinaria máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores, en particular, una modificación de las cuarenta horas semanales en cómputo anual prevista en estos momentos en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores. A juicio de este árbitro, una modificación de esta jornada ordinaria máxima legal debería producir idénticos efectos para todos los trabajadores de las empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias, con independencia de que se trate o no de personal de movimiento. Por tanto, en la hipótesis de que se produzca una reducción de la jornada ordinaria máxima legal actual de las 40 horas semanales en cómputo anual, ello debe provocar idéntica reducción en la jornada ordinaria del personal de movimiento. Por mayor claridad, esa reducción de la jornada ordinaria legal ni siquiera sería admisible que provocase un incremento de los topes de jornada complementaria o especial que analizamos inmediatamente a continuación, pues, de lo contrario, se estaría impidiendo el efecto práctico de la reducción de la jornada ordinaria que se pudiera producir.

Segundo.

El convenio colectivo en paralelo contempla un régimen de horas de presencia, que funciona como adicional a la jornada ordinaria de trabajo, en base a lo establecido en el Real Decreto de jornadas especiales. En la práctica, el sistema funciona como una ampliación del tiempo de disponibilidad de los trabajadores al servicio de la empresa. Eso sí, comoquiera que ello se basa en lo establecido en dicho Real Decreto en base a la identificación del servicio de ambulancia con el transporte por carretera y ello ha sido declarado incorrecto por el Tribunal Supremo, tal fórmula debe excluirse en todo caso.

Por contraste, nada impide que una finalidad similar se logre a través del sistema de jornada complementaria previsto en el Estatuto marco del personal sanitario (art. 48 Ley 55/2003). En la medida en que hemos considerado que la disposición adicional segunda del referido Estatuto marco es aplicable a las empresas que prestan servicios de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias, estimamos oportuno establecer este régimen de jornadas complementarias para el personal de movimiento de estas empresas. A los efectos de garantizar en todo caso, el límite establecido en la Directiva de la duración media de la jornada de trabajo, incluidas las horas extraordinarias (art. 6 b), se considera que la jornada complementaria y las horas extraordinarias en total no podrán superar 8 horas semanales en promedio anual. Esta cifra de 8 horas semanales en promedio anual se mantendrá inalterada en el caso de que se modifique legalmente la jornada ordinaria máxima establecida por el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes discrepan acerca del carácter voluntaria o forzoso de la realización de estas horas complementarias, en términos tales que para las representaciones empresariales deben tener carácter obligatorio, en tanto que para los representantes sindicales deben tener carácter voluntario. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que la regulación contemplada en el Estatuto marco lo es atribuyendo un carácter obligatorio para los trabajadores si así lo requieren la dirección de la empresa. A nuestro juicio, debe mantenerse el régimen establecido en el Estatuto marco, dado que es razonable que tengan la misma consideración que la jornada complementaria que realiza el personal que asume idénticas labores contratado directamente por el Sistema Nacional de Salud, porque tal obligatoriedad es coherente con la finalidad de garantizar la atención a un servicio público de la relevancia que prestan las ambulancias, porque responde a la lógica de la regulación de la Directiva que permite en esta actividad una jornada máxima superior a la establecida para el resto de los sectores, porque es la forma que permite a las empresas atender con seguridad a los compromisos derivados los concertos que mantienen con el Sistema Nacional de Salud y, por último, porque, de lo contrario, la jornada complementaria se confundiría con la jornada especial que en todo caso es voluntaria.

En todo caso, lo anterior no está reñido con el compromiso asumido por las representaciones empresariales en el acto de comparecencia de establecer un sistema

de programación de la realización de la jornada complementaria, ofreciendo su realización al personal que voluntariamente la desee celebrar. De este modo, la obligatoriedad sólo se exigiría en aquellos casos en los que el personal voluntario en la realización de la jornada complementaria fuera insuficiente para atender a las necesidades de cumplimiento del servicio público, conforme a los compromisos asumidos por las empresas con el Sistema Nacional de Salud.

Respecto de la voluntariedad u obligatoriedad de las horas extraordinarias se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre el particular.

Tercero.

Adicionalmente a lo anterior, la Directiva contempla la posibilidad de incrementar la jornada previamente definida (ordinaria, complementaria y extraordinaria) con el consentimiento del trabajador (art. 22.1 a). En atención a esta previsión legal el Estatuto marco contempla lo que denomina jornada especial, para cuando concurren razones organizativas que lo justifiquen, siendo insuficientes las jornadas previamente definidas. La realización de esta jornada especial debe ser voluntaria en todo caso: «cuando el personal manifieste, por escrito, individualizada y libremente, su consentimiento en ello» (art. 49 Ley 55/2003). A juicio de este árbitro, las mismas necesidades que puede tener el Sistema Nacional de Salud cuando gestiona directamente el servicio de ambulancias, puede tenerlas cuando lo hace por vía de gestión privada por concierto con las empresas objeto del presente laudo. Por ello, entendemos que este régimen de jornada especial debe aplicarse a los trabajadores de movimiento de estas empresas privadas. La única corrección que se estima que se debe efectuar es la relativa al tope máximo anual de la jornada anual, que se considera debe establecerse en las 140 horas al año, para que dé un promedio aproximado de tres horas semanales en cifras redondas. Esta cifra límite de las 140 horas anuales se mantendrá inalterada en el caso de que se modifique legalmente la jornada ordinaria máxima establecida por el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.

Tanto el convenio colectivo estatal de 2010 como el régimen de jornada de la Ley 55/2003 se establece con cifras en promedio anual. Las representaciones empresariales y sindicales manifestaron posiciones diversas a estos efectos, unas partidarias del mantenimiento del promedio anual, otras defendiendo un cómputo semanal estricto. A los efectos de resolver esta discrepancia, se debe partir de que el Estatuto marco establece como promedio de referencia el semestral, mientras que en el convenio colectivo estatal se establece un período de referencia anual tanto para la jornada ordinaria, para la jornada complementaria, para las horas extraordinarias como para la jornada especial, incluso para el que se denomina como tiempo de presencia por el convenio colectivo. Tal como ya hemos visto la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo permite introducir la referencia anualizada a través de los convenios colectivos (art. 19 p. 2); teniendo este laudo la misma eficacia que un convenio colectivo en la perspectiva de resolución en equidad de una discrepancia entre las partes, ha de entenderse que la habilitación prevista en la Directiva sobre el particular se extiende también al presente laudo. En concreto, se trata de un cómputo en promedio anual que proporciona una dosis de flexibilidad justificada por razón de la diferente intensidad de trabajo que puede existir a lo largo del año, en atención a circunstancias de lo más variadas, que fundamentan jornadas diferentes según períodos para garantizar la atención del presente servicio público. Por todo ello, este laudo se decanta por el mantenimiento de las diversas jornadas establecidas en cómputo anual.

Eso sí, ese cómputo anualizado, en ciertas ocasiones, puede provocar una concentración excesiva de las horas de trabajo a realizar en una concreta semana. A tal efecto, la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, cuando permite que los convenios colectivos establezcan períodos de referencia anuales, exige que en todo

caso se «respeten los principios generales de protección de la seguridad y salud de los trabajadores» (art. 19). La única fórmula efectiva de impedir que se produzca una concentración excesiva en una concreta semana de la suma de los diversos tipos de jornada es la de establecer un específico tope de jornada semanal a respetar en todo caso, a pesar de la irregularidad que deriva de un cómputo de los tiempos de trabajo anualizados. En concreto, a juicio de este árbitro la regla complementaria al cómputo anual debe ser que la suma de la jornada ordinaria, jornada complementaria, horas extraordinarias y jornada especial en ninguna semana deberá superar las 54 horas de trabajo. De este tope estricto semanal tan sólo se excluirían las horas extraordinarias por fuerza mayor prevista por el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su posible compensación en tiempo posterior.

Quinto.

El régimen precedente de las diversas jornadas de trabajo es compatible con las guardias de 24 horas establecidas tanto en el Estatuto marco (art. 51.1) como en el convenio colectivo (art. 51.3), fórmula que viene autorizada también por la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. La realización de estas guardias de 24 horas debe efectuarse con las garantías establecidas en el convenio colectivo estatal. En concreto, aparte de respetar todos los límites establecidos en los apartados precedentes, esta forma de prestación de trabajo: 1) sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso del trabajador a lo largo de la guardia; 2) se computará como tal tanto la jornada de trabajo efectivo, incluido el tiempo de disposición que tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo como el tiempo de localización que no tiene tal consideración, uno y otro a efectos de la jurisprudencia europea; 3) se deben garantizar tiempos de descanso adecuados en estas guardias, entendiendo por tales periodos regulares de descanso de los trabajadores/as, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para 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 artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sexto.

En el momento presente, junto al convenio colectivo de ámbito estatal, existen convenios colectivos de ámbito sectorial inferior, en particular de ámbito autonómico y provincial, sin que sea descartable que también puedan existir convenios colectivos de ámbito empresarial. El cometido de este laudo es exclusivamente el de fijar la regulación provisional y alternativa a la del convenio colectivo de ámbito estatal. En estos términos, conviene recordar de nuevo que la eficacia de este laudo, en la resolución de un conflicto en equidad, es idéntica a la de un convenio colectivo de ámbito estatal. Por tanto, lo aquí resuelto puede provocar una concurrencia con los convenios colectivos de ámbito inferior, sea estatal o empresarial; conflicto de concurrencia que se resolverá conforme a las reglas previstas por el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sin que a este árbitro le corresponda interpretar el alcance de las reglas de concurrencia del mencionado precepto estatutario ni precisar el modo cómo las mismas se aplicarían a este caso concreto. En particular, este árbitro debe abstenerse de entrar en los posibles interrogantes de aplicación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el mismo ha sido recientemente reformado y no ha existido oportunidad de conformación de una jurisprudencia sobre el particular. En definitiva, este laudo no se pronuncia acerca de la previsión contenida en el artículo 84.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores cuando establece que, para los supuestos de concurrencia entre convenios estatales, de

un lado, y autonómicos o provinciales, de otro lado, «se considerarán materias no negociables» «la jornada máxima anual de trabajo», ni «las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales». Esta advertencia se efectuó por este árbitro en el acto de comparecencia a las partes del presente procedimiento arbitral, que lo aceptaron y en estos términos se precisa aquí.

Séptimo.

En el acto de comparecencia las partes se pronunciaron acerca de la fecha a partir de la cual debería tener efectos. Al margen de las posibilidades de efectos retroactivos que podría tener este laudo a tenor de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores respecto de la entrada en vigor de los convenios colectivos (art. 90.4), con los condicionantes establecidos por la jurisprudencia dictada del Tribunal Supremo, las partes, por diversos motivos, entendieron que este laudo en ningún caso debería tener efectos retroactivos. A tenor de ello, este laudo debe entenderse con vigencia a partir del momento en el que se dicta y se notifica a las partes. En todo caso, para que las empresas puedan adaptar la organización del trabajo a lo aquí previsto, el mismo será de aplicación a partir del 29 de julio de 2024.

Esta entrada en vigor del laudo a mitad de año, impide efectuar un promedio anualizado para el presente año 2024. A tal efecto, resulta imprescindible que para este concreto año 2024, como fórmula transitoria, el promedio se realiza en términos ponderados del tiempo que resta desde el 29 de julio hasta el 31 de diciembre de 2024. En idénticos términos el número máximo de horas de trabajo que se pueden realizar como jornada especial, debe reducirse proporcionalmente durante el año 2024 respecto del tiempo que resta has final de año. No es posible a tal efecto realizar un cálculo general, por cuanto que la situación de los trabajadores puede resultar muy diversa en función de período de disfrute de las vacaciones anuales en el presente año. Ello debe obligar a efectuar un cálculo específico para cada trabajador en función del periodo que le reste de trabajo efectivo desde la entrada en vigor del laudo hasta el 31 de diciembre.

Disposición arbitral

A tenor de todo lo anterior, se 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 menciona jurisprudencia europea.

Segundo, la jornada ordinaria máxima será la establecida en el artículo 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 artículo 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 estas guardias, entendiendo por tales periodos 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 artículo 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.

El presente laudo arbitral, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Por la Fundación SIMA se procederá al registro y depósito del presente laudo ante la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Sevilla a 16 de julio de 2024.—Jesús Cruz Villalón.