



Roj: **SAN 2485/2018** - ECLI: **ES:AN:2018:2485**

Id Cendoj: **28079240012018100098**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/06/2018**

Nº de Recurso: **100/2018**

Nº de Resolución: **105/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2485/2018,**  
**STS 1389/2020**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

SENTENCIA: 00105/2018

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA Nº: 105/2018**

**Fecha de Juicio:** 19/6/2018 a las 11:00

**Fecha Sentencia:** 20/6/2018

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000100 /2018

**Proc. Acumulados:** 132 y 154/2018

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** RICARDO BODAS MARTÍN

**Demandantes:** CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (FESMC- UGT), FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO

**Demandados:** TECNIBERIA ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE INGENIERIA, CONSULTORIA Y SERVICIOS TECNOLOGICOS

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA PARCIAL

**SENTENCIA 105/2018**

**ILMO. SR. PRESIDENTE:**

**D. RICARDO BODAS MARTÍN**

**ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:**

**D<sup>a</sup>. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA**

**D. RAMÓN GALLO LLANOS**



En MADRID, a veinte de junio de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

### EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000100/2018 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (Letrado D. Raul Maíllo), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (FESMC-UGT) (Letrado D. Félix Pinilla Porlan), FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (Letrado D. Héctor Gómez Fidalgo) contra TECNIBERIA ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE INGENIERIA, CONSULTORIA Y SERVICIOS TECNOLOGICOS (con representación de D. Luis Alberto Bravo Fuente) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 26 de Abril de 2018 se presentó demanda por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (FESMC-UGT), FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO contra TECNIBERIA ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE INGENIERIA, CONSULTORIA Y SERVICIOS TECNOLOGICOS sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 19/6/2018 a las 11:00 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto . -** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual reclama se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados a ), b ) y c) del artículo 24 del XVIII Convenio Colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente; condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) ratificó su demanda acumulada de conflicto colectivo, en la que reclama lo mismo que UGT, reclamando, además, que los permisos, contemplados en los apartados b) y c) del art. 24 del convenio antes dicho se consideren todos laborables.

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda acumulada de conflicto colectivo, mediante la cual reclama lo mismo que UGT y CCOO, si bien pide, que sean laborables todos los permisos de los apartados a), b), c) y d) del art. 24 del convenio reiterado.

Los demandantes se adhirieron, a su vez, a las pretensiones acumuladas, que apoyaron básicamente en la doctrina STS 13-02-2018, rec. 266/16 .

TECNIBERIA, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE INGENIERÍA, CONSULTORÍA Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS (TECNIBERIA desde aquí) se opuso a las demandas acumuladas, por cuanto sus pretensiones quiebran la naturaleza causal de los permisos retribuidos, que no incrementan genéricamente los días de vacaciones, sino que los anudan con los hechos causantes de cada uno de ellos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO . -** UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en el sector de empresas de ingeniería, consultoría y servicios tecnológicos. - CGT es un sindicato estatal, implantado debidamente en el sector ya mencionado.



**SEGUNDO** . - Las relaciones laborales en el sector se regulan por el Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (código de convenio n.º 99002755011981) que fue suscrito con fecha 7 de noviembre de 2016, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT en representación de los trabajadores, publicado en el BOE de 18-01-2017, cuya vigencia concluyó el 31-12-2017.

Dicho convenio fue denunciado por CCOO y UGT el 17-10-2017 y se negocia desde entonces el siguiente convenio. - Obran en autos el acta, por el que se constituyó la comisión negociadora, así como otras actas de negociación, que se tienen por reproducidas. - Obran también las plataformas reivindicativas de UGT y CCOO, que se tienen por reproducidas, en las que reclaman, entre otras materias, la mejora de los permisos retribuidos.

**TERCERO** . - Cuando los hechos causantes, que activan los permisos retribuidos, previstos en los apartados a, b, c y d del art. 24 del convenio, se producen en día no laborable, las empresas comienzan su cómputo desde dicha fecha y lo mantienen en los días establecidos convencionalmente, sean o no laborables.

**CUARTO** . - UGT y CCOO han planteado ante la Comisión Paritaria del convenio las reclamaciones, contenidas en sus demandas, sin que se haya reunido hasta la fecha.

**QUINTO** . - El 18-05-2018 se intentó, sin acuerdo, la mediación ante el SIMA por parte de CCOO y CGT. - El 24-05-2018 sucedió lo mismo con la pretensión de UGT.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** . - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO**. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. - Los hechos probados primero y tercero no fueron controvertidos.
- b. - El segundo del BOE citado, así como de los documentos 1 a 8 de TECNIBERIA (descripciones 47 a 54 de autos), que fueron reconocidos por UGT y CCOO.
- c. - El cuarto de los escritos referidos, que obran como documento 2 de UGT (descripción 3 de autos) y 4 de CCOO (descripción 22 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- d. - El quinto de las actas de mediación, que obran como documentos 3 de UGT (descripción 4 de autos); 5 de CCOO (descripción 24 de autos) y 2 de CGT (descripción 34 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

**TERCERO** . - El art. 37.3. a y b ET, que regula los permisos retribuidos, afectados en el presente conflicto colectivo, dice lo siguiente:

*El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

- a) *Quince días naturales en caso de matrimonio.*
- b) *Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*

Los permisos retribuidos, regulados en el art. 37.3 ET, reconocen el derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo sin pérdida de sus retribuciones, cuando concurren los supuestos allí contemplados. - Consiguientemente, son permisos causales, cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades de los trabajadores, como puede ser el matrimonio o, en su caso, nacimientos, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, o fallecimientos de familiares hasta determinado grado de afinidad.

La doctrina científica mantiene sin fisuras que el art. 37.3 ET tiene naturaleza de mínimo de derecho necesario, que puede mejorarse por la negociación colectiva en un doble sentido, ampliando, por una parte, los permisos reconocidos, o mejorando, por otra, las situaciones previstas o introduciendo otras nuevas.



La simple lectura del precepto examinado nos permite distinguir entre permisos largos, como es el matrimonio, que da derecho a quince **días naturales** de permiso retribuido, de los permisos cortos, en concreto por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a los que se reconoce dos **días** de permiso, ampliables a cuatro **días**, cuando sea preciso el desplazamiento, donde ya no se utiliza el adjetivo naturales, que incluye necesariamente los días laborables y no laborables, al igual que sucede con las vacaciones anuales, reguladas en el art. 38.1 ET.

El art. 37.3 ET no precisa en qué momento de actualiza el disfrute de los permisos, ni determina tampoco en qué momento debe comenzar a disfrutarse el permiso, cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador, aunque es claro que debe anudarse con el hecho causante, puesto que esa es la finalidad perseguida por este tipo de permisos, cuyo disfrute, a diferencia de las vacaciones, no puede disfrutarse en otro momento posterior.

Los demandantes, como anticipamos más arriba, reclaman que los permisos retribuidos, regulados en los apartados a, b y c del art. 22 del convenio aplicable, comiencen a partir del primer día laborable, cuando sus hechos causantes se produzcan en día no laborable para el trabajador.

La Sala ha estudiado esta cuestión en cuatro ocasiones:

1). - SAN 22-10-2007, proced. 114/2007, en la que se declaró que en el permiso por matrimonio la fecha de éste debe estar incluida en los quince días que concede el convenio salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable, porque así se deducía de la regulación convencional. - Dicha sentencia fue confirmada, en lo que se refiere a ese pronunciamiento por STS 12-05-2009, rec. 4/2008.

2). - SAN 13-07-2016, proced. 183/2013, en la que se pidió que se reconociera a los trabajadores, afectos a la aplicación del Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Contact Center, a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos regulados en los apartados a), b) y d) del art. 28.1 del citado convenio - por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar-, en los casos en que el hecho causante del permiso en cuestión suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente. La sentencia desestimó la demanda, porque el convenio no excluía el día en que se produjera el hecho causante. - Dicha sentencia fue casada por STS 13-02-2018, rec. 266/2016.

3). - SAN 5-12-2016, proced. 300/2016, en la que se pidió que el permiso por matrimonio regulado en los artículos 37 del ET y 29 del XXIII CCB se iniciará el día en el que se contraiga matrimonio, salvo en el supuesto de que la ceremonia se celebre durante el disfrute de días libres del trabajador, en cuyo caso el tiempo del permiso comenzará a contar desde el primer día laborable del trabajador. La Sala desestimó la demanda, porque la regulación convencional preveía que los trabajadores tenían derecho a disfrutar 15 días naturales ininterrumpidos en el caso de matrimonio del propio trabajador, que se iniciarán el día de la formalización. - Dicha sentencia fue confirmada por STS 5-04-2018, rec. 122/2017.

4). - SAN 13-06-2018, proced. 91/2018, en la que se pidió, que los permisos retribuidos, regulados en los apartados a, b, c, d y e del art. 37 del Convenio de Empresas de Contact Center, comenzaran a disfrutarse a partir del primer día laborable desde el hecho causante, con base a STS 13-02-2018, rec. 266/16. - La Sala estimó parcialmente dicha pretensión, por cuanto los permisos largos, reconocidos legal y convencionalmente, están referidos a días naturales, que incluyen días laborables y no laborables, al igual que en las vacaciones, mientras que los permisos de corta duración están referidos a días, que deben interpretarse como días laborables, tanto por la distinción expresa de la normativa aplicada, cuanto por la propia finalidad de unos y otros permisos, siendo razonable que los permisos cortos sean laborables, por cuanto es el único modo de atender a las múltiples contingencias derivadas de los supuestos examinados, mientras que el permiso largo cumple plenamente su finalidad con quince días naturales, que incluya el del hecho causante.

**CUARTO** . - En el fundamento de derecho cuarto de esta última sentencia sostuvimos lo siguiente:

" **CUARTO** . - El art. 37 del convenio colectivo de ETT, s, que regula los permisos retribuidos, dice lo siguiente:

*1. Los trabajadores tanto de estructura como de puesta a disposición, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos: a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Dos días en caso de nacimiento de hijos. c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos. e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto. No obstante,*



*no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península...*

*2. Del mismo modo, serán de aplicación los permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento .*

Como vemos, la regulación convencional es muy similar a la prevista en el ET, si bien mejora el permiso por fallecimiento de cónyuges, padres, padres políticos, hijos o hermanos, puesto que se conceden tres días, a diferencia del ET, que concede únicamente dos días por dicha causa.

Los demandantes sustentan su pretensión en la doctrina derivada de la STS 13-02-2018, rec. 266/16 , que casó SAN 13-07-2016, proced. 283/16 . -Los demandados se opusieron a dicha pretensión, por cuanto la citada sentencia interpretó lo dispuesto en el art. 28.1, a, b, c y d del convenio de empresas de Contact Center, que no tiene nada que ver con la regulación de los permisos del Convenio Colectivo de ETT , s.

Para una mejor comprensión del litigio, vamos a reproducir lo dispuesto en el art. 28.1.a, b, c y d del Convenio de Contact Center , que dice lo siguiente:

*1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.*

*c) Tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.*

*d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos y dos días en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.» .*

La sentencia citada casó nuestra sentencia por las razones siguientes:

*Una interpretación lógico sistemática y finalista del precepto convencional transcrito nos obliga a estimar el recurso abandonando nuestra doctrina sobre la prevalencia del criterio de los órganos judiciales de instancia a la hora de interpretar los convenios colectivos, salvo que el criterio sostenido por los mismos sea desacertado ( SSTS de 10 de mayo , 23 de septiembre , 11 de noviembre de 2010 y 22 de enero de 2013 , entre otras que cita nuestra sentencia de 29 de marzo de 2017 (R. 61/2016 ) , cual ocurre en el presente caso en el que la sentencia recurrida infringe las principales normas de hermenéutica que establecen los artículos 1281 y siguientes del Código Civil (EDL 1889/1), pues, ni se adapta a una interpretación literal del texto convencional, ni al sentido propio de sus palabras, ni a la intención de los firmantes del mismo.*

*En efecto, la rúbrica del precepto convencional " permisos retribuidos " nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir "Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...", ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el art. 37-3 del ET (EDL 2015/182832) que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que "el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración"... en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta, cuestión distinta a la del cómputo de los días del permiso iniciado como luego se verá.*

*Consecuentemente, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga. Lo dicho no lo desvirtúa la expresión del Convenio Colectivo que dice "y desde que ocurra el hecho causante", por cuánto la misma indica que el permiso sólo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes, pues aquí la conjunción "y" es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: sólo a partir de la producción del hecho que lo motiva. Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante.*

*Para concluir, reiterar que es el convenio colectivo de aplicación quien en cada caso regula las condiciones para el disfrute de los permisos retribuidos que mejora, al no poder reducir los que establece el art. 37-3 del ET , pudiendo fijar en cada caso la fecha de inicio y duración del mismo, cual hace el art. 28-1-c) para los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización dando unas reglas que ya interpretó esta Sala en su sentencia de 21 de septiembre de 2010 (Rec. 84/2009 ) . Por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos que*





*aquí nos ocupan debe entenderse, cual se dijo antes, que como el convenio habla de "ausentarse del trabajo con derecho a retribución" el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso, pues el convenio no dice otra cosa, ya que solo indica que el derecho puede disfrutarse sólo "desde que ocurra el hecho causante, aparte que otra solución podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37-3 del ET (EDL 2015/182832) y a la norma convencional.*

Es claro, por tanto, que la ratio decidendi de la sentencia transcrita se apoya en la literalidad del art. 28.1 del Convenio de empresas de Contact Center, que dispone expresamente que el permiso retribuido, o lo que es lo mismo, el derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución, se activa desde que ocurra el hecho causante, entendiéndose por el TS, que la preposición "desde" debe interpretarse "a partir del hecho causante y no antes", de manera que debe activarse a partir del primer día laborable, cuando el hecho causante se produjo en día no laborable. - Conviene precisar aquí que la preposición "desde", según el Diccionario de la RAE "denota el tiempo en que se origina o ha de empezar a contarse una cosa" y el precepto examinado no dice, de ninguna manera, que el derecho se active a partir del día siguiente al hecho causante, ni la conjunción copulativa "y" denota, a nuestro juicio, condición alguna.

Por consiguiente, la sentencia examinada anuda el permiso retribuido al derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución, lo cual es predicable únicamente de los días laborables, ya que los días no laborables el trabajador no necesita permiso alguno, siendo esta la razón por la que reconoce que el permiso debe comenzar al primer día hábil a partir del hecho causante. - Aunque la sentencia anuncia que se va a pronunciar sobre qué sucede en los días no laborables, que se produzcan durante el permiso retribuido, lo cierto es que no lo hizo finalmente, lo cual nos provoca cierta perplejidad, puesto que, si el permiso retribuido se predica necesariamente de los días laborables, la consecuencia inexorable sería que los días de permiso retribuido deberían ser siempre laborables, lo que no se compadece con el adjetivo naturales, contenido en el art. 28.1 del Convenio de empresas de Contact Center, ni tampoco en el art. 37.3.a ET.

Como adelantamos más arriba, la STS 5-04-2018, rec. 122/2017, que confirmó SAN 5-12-2016, rec. 300/2016, concluyó, al confirmar la sentencia de instancia, que era legítimo que el permiso por matrimonio comenzara a computarse desde la fecha del hecho causante, por cuanto así lo disponía la regulación de los permisos existentes en la empresa. - Dicha sentencia, en la que se pedía exactamente lo mismo que el litigio resuelto por STS 13-02-2018, rec. 266/16, si bien en aplicación del convenio de Contact Center, no menciona para nada esta última sentencia, aun cuando se da por bueno que, si el matrimonio se celebra en día no laborable, compute para el cálculo de los quince días naturales previstos en el convenio, descartándose, por tanto, que el permiso tenga que comenzar el primer día laborable, cuando el hecho causante se produjo en día no laborable.

Así pues, la Sala considera necesario, una vez constatado que no existe una línea jurisprudencial consolidada sobre la materia, resolver, con libertad de criterio, sobre el régimen regulador de los permisos retribuidos, que afectan a lo dispuesto en los apartados a, b, c, d y e del art. 37 del Convenio colectivo de ETT, s.

La regulación convencional del régimen de permisos, contenida en el precepto mencionado, distingue, por una parte, al igual que el art. 37.3 ET, entre permisos de larga duración, como el matrimonio, al que se reconocen quince días naturales, sin precisar, de ningún modo, a diferencia de la regulación del Convenio de Contact Center ( STS 18-02-2018, rec. 266/16 ), o la del Banco Sabadell ( STS 5-04-2018, rec. 122/2017, en qué momento se activa el derecho y por otra, de los permisos cortos - nacimientos, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario y fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, al que se concede dos días y los fallecimientos de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos, al que se conceden tres días, sin precisar tampoco cuando se activa ese derecho.

Pues bien, la Sala considera que la distinción legal y convencional entre días naturales y días, reconocidos para los permisos largos y cortos respectivamente, tiene gran relevancia jurídica y revela, a nuestro juicio, que el legislador y los negociadores del convenio han querido dar distinto tratamiento a ambos tipos de permisos. - Es así, porque la mención a los días naturales comporta necesariamente que su cómputo incluya días laborables y días no laborables, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.2 CC, al igual que sucede con las vacaciones anuales, en las que también se reconocen 30 días naturales en el art. 41 del convenio.

Por el contrario, consideramos, que la mención a días, prevista para los permisos de corta duración, debe interpretarse necesariamente como días laborables, ya que, si la intención de legislador o de los negociadores del convenio hubiera sido equiparar ambos permisos, habría utilizado también el adjetivo de días naturales.

Dicha interpretación se cohonest a nuestro juicio con las finalidades perseguidas por unos y otros tipos de permiso. - En efecto, es lógico que en los permisos largos, al igual que en las vacaciones, se opte por días



naturales, que incluirán lógicamente todos los días no laborables, que se produzcan en el período de permiso, siendo razonable, por otra parte, que el permiso se active desde el hecho causante y no desde el primer día laborable, porque estos permisos corresponden a días naturales y no a días laborables, por cuanto así lo ha querido el legislador, sin que los negociadores del convenio mejoraran dicha regulación, lo que podrían haber hecho perfectamente.

Si no fuera así, si el permiso se activara desde el primer día de trabajo, porque los permisos comportan efectivamente ausentarse del trabajo, habría que concluir que los quince días de permiso deberían corresponder a días laborables, lo cual chocaría frontalmente con la concesión de días naturales, prevista en el art. 37.1.a ET y en el art. 37, a del convenio aplicable.

Es lógico, por el contrario, que los días de permiso, previstos para los períodos cortos, sean días laborables, puesto que la finalidad del permiso es atender a las múltiples contingencias, que puedan producir los supuestos previstos, que no podrán realizarse normalmente en días inhábiles, siendo razonable, por tanto, que se activen con carácter general en el primer día hábil desde que se produzca el hecho causante.

Consiguientemente, vamos a estimar parcialmente la demanda, reconociendo únicamente el derecho reclamado para los supuestos, contenidos en los apartados b, c, d y e del art. 37 del convenio, desestimándolo en lo que afecta al apartado a) del artículo citado".

**QUINTO** .- El art. 24 del convenio aplicable, que regula el régimen de los permisos retribuidos, dice lo siguiente:

*1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente*

*a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.*

*c) Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.*

*d) Un día por traslado de domicilio habitual.*

*e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.*

*f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.*

*2. En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET , por lactancia de un hijo menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLET , siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.*

*En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida .*

Como vemos, el precepto examinado distingue el permiso por matrimonio, por el que se conceden quince días naturales, de los permisos cortos, referidos al nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para los que se conceden dos días, ampliables a cuatro días, cuando se precisa desplazamiento (art. 24.b) y cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos (art. 24.c). - Se concede



también un día por traslado del domicilio habitual (art. 24.d) y no se precisan días naturales o no para el resto de permisos.

Estamos, por tanto, ante el mismo supuesto, que examinamos en nuestra sentencia de 13-06-2018, proced. 91/18 , cuya doctrina vamos a mantener, porque nos parece que se ajusta a la literalidad de lo dispuesto en los apartados a, b y c del art. 24 del Convenio, que distinguen claramente los permisos largos, para los que se conceden días naturales, que incluyen necesariamente días laborables y días no laborables, de los permisos cortos, para los que se conceden días de permiso retribuido, que deben asociarse necesariamente con días laborables, puesto que no hay necesidad de pedir permiso alguno, cuando no se está trabajando.

Dicha conclusión no significa, que los días de permiso puedan desvincularse del hecho causante, puesto que su finalidad consiste precisamente en atender a las múltiples circunstancias, que pueden acaecer en los supuestos de hecho mencionados más arriba, como podría ser inscribir en el registro el nacimiento de los hijos, o gestionar prestaciones de la Seguridad Social, o notificar partes de baja, entre otras muchas vicisitudes, que no pueden realizarse normalmente en días inhábiles. - Consiguientemente, si el hecho causante, que activa el derecho a los permisos cortos, se produce en día no laborable, el permiso deberá disfrutarse a partir del primer día laborable desde el hecho causante, salvo el permiso para traslado de domicilio habitual, que debe ser necesariamente día laborable, puesto que, si no se admitiera así, no se trataría de un permiso retribuido, que no debe concederse, si el traslado se hizo en día no laborable, porque se desvincularía de su causa, si bien podría suceder, que el traslado exigiera más de un día, lo que debería ser objeto de prueba en dichos supuestos concretos. - Por el contrario, cuando el matrimonio se produzca en día no laborable, el permiso se activará desde ese día, por cuanto el permiso está referido a días naturales, que incluyen, como subrayamos más arriba, días laborables y no laborables.

La tesis expuesta se coherente claramente con la finalidad de los permisos largos, que se colma con quince días naturales, incluyendo el del hecho causante, que suponen dos semanas sin trabajo, caso de permiso por matrimonio. - No sucede así, con los permisos cortos, puesto que su corta duración y las razones de su concesión, que obligan a resolver múltiples contingencias en plazos cortos, justifican sobradamente que se activen a partir del primer día laborable, tal y como mantuvimos en SAN 13-06-2018, proced. 91/18 , cuya doctrina vamos a mantener a todos los efectos.

**SEXTO** . - CCOO reclama, además, que los días de permiso retribuido, regulados en los apartados b) y c) del art. 24 del convenio, sean todos laborables, a lo que se adhirió UGT, mientras que CGT reclama que sean laborables los permisos, regulados en los apartados a, b, c y d del art. 24 del convenio.

La Sala comparte la pretensión de CCOO, a la que se adhirió UGT, por las mismas razones expuestas más arriba. - En efecto, no cabe hablar de permiso retribuido, si no se anuda a día laborable, por cuanto los días no laborables no es necesario pedir permiso alguno, como admitió la STS 13-02-2018, rec. 266/13 , de manera que, si los negociadores del convenio dispusieron un permiso de días para los supuestos, contemplados en los apartados b), c) y d) del art. 24 del convenio, a diferencia del permiso por matrimonio, en el que se especifica que los quince días son naturales, debemos concluir que la expresión días, contenida en los apartados b), c) y d) del art. 24, está referida a días laborables a todos los efectos, lo que no resta un ápice de causalidad, como razonamos más arriba, ni los desvincula del hecho causante, ya que se trata de permisos de corta duración, cuya finalidad es atender a las múltiples contingencias, provocadas por los supuestos protegidos, que no pueden realizarse normalmente en días no laborables.

Dicha conclusión no puede enervarse por lo dispuesto en el art. 5.2 del Código Civil , en el que se precisa que en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles, porque aquí estamos ante días de permiso retribuido que, como reiteramos más arriba, no serían tales, si se tratara de días no laborables.

No compartimos, sin embargo, que los días de permiso, regulados en el art. 24.a del convenio, deban ser laborables, porque el mismo precepto los reputa naturales, que incluyen, por definición, días laborables y no laborables.

Es evidente, por otro lado, que el permiso, regulado en el apartado d) del art. 24, referido al traslado del domicilio habitual, debe ser necesariamente laborable, puesto que, si no fuera laborable, no sería reconocible como permiso retribuido, si bien corresponderá acreditar al trabajador, que lo utilizó efectivamente para realizar el traslado del domicilio habitual en día laborable.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

**FALLAMOS**





Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por UGT, CCOO y CGT, por lo que declaramos el derecho de los trabajadores, afectados por el presente conflicto colectivo, a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados b) y, c) del artículo 24 del Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente, así como que los días de permiso, reconocidos para los supuestos b), c) y d) del artículo antes dicho, sean siempre laborables y en consecuencia condenamos a la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA), a estar y pasar por dichas declaraciones a todos los efectos legales oportunos, absolviéndole de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0100 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0100 18, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.