



Roj: **STS 1455/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:1455**

Id Cendoj: **28079140012018100349**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/04/2018**

Nº de Recurso: **122/2017**

Nº de Resolución: **377/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4600/2016,**
STS 1455/2018

CASACION núm.: 122/2017

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 377/2018

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 5 de abril de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Alta, representado y asistido por el letrado D. José Jorge Cantador Company, contra la sentencia dictada el 5 de diciembre de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 300/2016 seguidos a instancia del ahora recurrente contra el Banco de Sabadell S.A., el Sindicato CCOO en Banco Sabadell, el Sindicato UGT en Banco Sabadell, SICAM en Banco Sabadell, CSICA en Banco Sabadell, CGT en Banco Sabadell, Sindicato Vietnamita en Banco Sabadell, CSC en Banco Sabadell, CC&P en Banco Sabadell, Sindicato ELA en Banco Sabadell, Sindicato LAB en Banco Sabadell, CIG Banco Sabadell, Sindicato Independiente LLOYDS en Banco Sabadell y USO en Banco Sabadell, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Ha comparecido como recurrido el Banco Sabadell S.A., representado y asistido por el letrado D. Antonio Rene Jordá de Quay.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por la representación del Sindicato Alta se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «estimando íntegramente nuestra demanda

a) Que se declare que el permiso por matrimonio regulado en los artículos 37 del ET y 29 del XXIII CCB se iniciará el día en 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.

b) Que se declare el carácter complementario y no excluyente del permiso para el nacimiento de nietos respecto de las licencias y permisos establecidos en el ET y en el XXIII CCB.

c) Que en consecuencia, se condene a la empresa demandada a estar y pasar por las anteriores declaraciones, modificando en su virtud la normativa interna 7378 Vacaciones / Licencias *específico BS* a dicho efecto.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 5 de diciembre de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Desestimamos las excepciones invocadas por el letrado de Banco Sabadell de falta del cumplimiento del requisito preprocesal de acudir a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo de Banca en lo que se refiere al permiso por matrimonio y de falta de acción en relación a la reclamación de la licencia por nacimiento de nietos. Desestimamos la demanda formulada por D. Marcelo López Baquero, en nombre y representación del Sindicato Alta, contra Banco Sabadell S.A, Sindicato CC.OO. en Banco Sabadell, Sindicato UGT en Banco Sabadell, Sindicato Independiente de Caja de Ahorros del Mediterráneo (SICAM), Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA), Sección Sindical de la CGT en Banco Sabadell, Sindicato Vietnamita en Banco Sabadell, Sindicato CSC en Banco Sabadell, Sindicato CC&P en Banco Sabadell, Sindicato ELA en Banco Sabadell, Sindicato LAB en Banco Sabadell, Sindicato CIG (Confederación Intersindical Galega) en Banco Sabadell, Sindicato Independiente Lloyds en Banco Sabadell y Sindicato USO (Unión Sindical Obrera) en Banco Sabadell, sobre Conflicto colectivo y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.».

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

«PRIMERO.- La normativa interna de Banco Sabadell 7378 vacaciones/licencias *específico BS* regula los permisos retribuidos (licencias), entre los que se incluyen los siguientes:

15 días naturales ininterrumpidos en el caso de matrimonio del propio trabajador, que se iniciarán el día de la formalización.

Hasta dos días naturales por enfermedad grave, accidentes, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En estos supuestos si el empleador tiene que realizar un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad de residencia, la licencia se ampliará dos días naturales más.

Un día laborable por nacimiento de nietos, a disfrutar en 30 días naturales a contar desde el nacimiento. Licencia no consolidada, que deberá ratificarse anualmente su disponibilidad. (Descriptor nº 3).

SEGUNDO.- En dicha normativa interna se establece:

"En todos los casos las licencias comienzan a contar desde el mismo día del hecho causante, salvo las licencias por enfermedad grave u hospitalización de parientes, que se podrán disfrutar mientras persista dicha situación. Un mismo hecho sólo da derecho a una licencia."

TERCERO.- En fecha 28 de febrero de 2016, el sindicato demandante se dirigió por e-mail al jefe de RRLL de Banco Sabadell en los siguientes términos:

"estimado Toni:

En la normativa de absentismos y licencias del Banco, se establece que en el caso de matrimonio del propio trabajador se tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales ininterrumpidos iniciándose el cómputo a los 15 días naturales el día de la formalización.



Reiterada jurisprudencia ha determinado que la fecha del matrimonio debe estar incluida en los 15 días salvo que se cèlebre en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comienza a contar desde el primer día laborable (TS 12-5-09, EDJ 171921). Es más, ni el Estatuto de los Trabajadores, ni el Convenio Colectivo de Banca, al regular el permiso por matrimonio del trabajador, determina que el permiso ha de iniciarse el día de la formalización del matrimonio.

Por todo ello, le solicitamos que se modifique, en la normativa de Absentismos y Licencias del Banco, la redacción del permiso por matrimonio en el sentido de que se haga constar que el cómputo de los 15 días naturales ininterrumpidos a que se tiene derecho se iniciará el día de la formalización, salvo que se celebre en día no laborable, en cuyo caso el permiso se iniciará desde el primer día laborable siguiente al día de la celebración del matrimonio..."

En fecha 8 de marzo de 2016 el jefe de RRL de Banco Sabadell respondió al correo anterior indicando lo siguiente:

"... Hasta finales de 2008 la jurisprudencia del Supremo iba en la línea de entender que la licencia por matrimonio se iniciaba el día en que se celebraba el mismo, fuera laborable o no.

La sentencia de 12 de mayo de 2004 de la Sala Social del TS hace referencia a normativa interna de Iberia y empresas que le prestan servicio en diversos aspectos (justificación por médico privado de los tres días de ausencia por enfermedad previos a la IT en Madrid, licencia por asistencia a juicios y licencia por matrimonio.)

En cuanto a la licencia por matrimonio, confirma el criterio de la Audiencia Nacional de que, de celebrarse el mismo durante días libres del trabajador, el cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente. No hemos encontrado ninguna otra STS en la misma línea, para restablecer la reiterada jurisprudencia.

Hay distintas opiniones jurídicas en la red, pero la más común es que se verifique lo que dice el convenio sectorial (en nuestro (sic) dice 15 días ininterrumpidos, al igual que el ET):

1. Quienes proponen aplicar ese criterio si no contradice convenio.
2. Quienes mantienen el sistema antiguo por entender que el caso de Iberia no les es de aplicación.

De momento no modificaremos la normativa, hasta que el tema sea más claro o definitivo." (Descriptores 4 y 5)

CUARTO.- En reiteradas ocasiones el sindicato demandante ha solicitado al jefe de RRL de Banco Sabadell que confirmara si la nueva licencia por el nacimiento de nietos era complementaria a las licencias y permisos previstos en el ET y en el XXIII CCB y tras los distintos requerimientos efectuados por el sindicato Alta, respondió con fecha 27 de junio de 2016 con un e-mail en el que reconoce que el permiso por nacimiento de nieto/a es complementario a los permisos previstos en el ET y en el XXIII CCB, pero el permiso es graciable y de naturaleza temporal, o sea para el 2016. (Descriptor nº5)

QUINTO.- Finalmente Banco Sabadell incluye el permiso por el nacimiento de nietos entre los permisos retribuidos (licencias) contemplados en la normativa interna de Banco Sabadell 7378 vacaciones/licencias *específico BS*. Este permiso para nacimiento de nietos consiste en un día laborable a disfrutar en 30 días naturales a contar desde el nacimiento. En la citada normativa interna de Banco Sabadell 7378, también se indica que el permiso por nacimiento de nietos es una licencia no consolidada y deberá ratificarse anualmente su disponibilidad. (Descriptor 3)

SEXTO.- El sindicato Alta solicita al jefe de RRL la modificación de la normativa interna para que refleje de forma expresa el carácter complementario y no excluyente del permiso para nacimiento de nietos respecto de las licencias y permisos establecidos en el ET y en el XXIII CCB.

Con fecha 1 de julio de 2016, el jefe de RRL de Banco de Sabadell responde a la petición del sindicato vía e-mail indicando que no contemplan modificar la normativa por el nuevo permiso para nacimiento de nietos. (Descriptor nº5)

SÉPTIMO.-En fecha 22 de junio de 2016, el sindicato demandante dirigió escrito a la Comisión paritaria del convenio solicitando se manifestara sobre su interpretación de lo dispuesto en el artículo 29 del CCB en el siguiente sentido: el permiso por matrimonio regulado en los artículos 37 del ET y 29 del XXIII se iniciará el día en el que se contraiga matrimonio, salvo en el supuesto de que la ceremonia se cèlebre 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, sin que hasta la fecha la Comisión paritaria haya dado respuesta a tal solicitud. (Descriptor nº 7)

OCTAVO.- En fecha 21 de julio de 2016 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo. (Descriptor nº 8) Cinco Descrito Regula los permisos retribuidos (licencias), entre los que se incluyen los siguientes:



NOVENO.- En fecha 21 de octubre de 2016 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA en relación al permiso por nacimiento de nieto o nieta teniendo como resultado la falta de acuerdo. (Descriptor nº 9)

Se han cumplido las previsiones legales.».

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación del Sindicato Alta.

El recurso fue impugnado por el Banco Sabadell S.A..

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de abril de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Frente a la sentencia de instancia, desestimatoria de la demanda de conflicto colectivo del sindicato ALTA -a la que se adhirieron CC.OO. y UGT-, se alza ahora en casación ordinaria dicho demandante inicial mediante un único motivo, que ampara en el apartado e) del art. 207 LRJS .

De este modo se denuncia la infracción de los arts. 3 y 37.3 a) y b) del Estatuto de los trabajadores (ET), en relación con el art. 29 a) y d) del XXIII Convenio colectivo de Banca, así como los arts. 153 LRJS , 17 del RDL 17/1977 y 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

2. De este modo el recurso alega que la sentencia recurrida incurre en incongruencia omisiva por no dar respuesta a las cuestiones que se planteaban en la demanda. No acude, como hemos visto, al apartado c) del art. 207 LRJS , sino que suplica una solución sobre el fondo del asunto.

3. Recordemos que la demanda suplicaba que se declarara que el permiso por matrimonio se inicia el día que se contrae el mismo salvo que la ceremonia se celebre durante los días libres del trabajador, en cuyo caso comenzará a contar desde el primer día laborable para el trabajador; que se declarara el carácter complementario y no excluyente del permiso por nacimiento de nietos respecto de las licencias y permisos del ET y del Convenio; y que, finalmente, se condenara a la empresa a modificar la normativa interna sobre vacaciones y licencias.

Pues bien, la lectura de la sentencia recurrida basta para negar que en la misma se desatendiera la obligación de la Sala *a quo* de ofrecer cumplida y razonada respuesta a los pedimentos de la demanda.

4. Así, tras resolver las excepciones procesales y previas, la Sala *a quo* dedica el Fundamento de Derecho Cuarto a analizar la petición relativa a la determinación del inicio del permiso por matrimonio.

Y, para ello, recuerda, en primer lugar, cuál es el contenido de los arts. 37.3 a) ET , 29.1 a) del Convenio sectorial aplicable y la específica normativa interna de la empresa, que es dónde se especifica que el inicio del permiso se sitúe en "el día de la formalización".

A continuación, el órgano judicial de instancia analiza una sentencia suya anterior -así como la dictada por esta Sala del Tribunal Supremo confirmando aquella-, invocada por la parte demandante, para concluir que la situación a la que allí se daba respuesta era distinta a la planteada en esta *litis* . Lo mismo hace con la segunda de las sentencias de la propia Audiencia Nacional que la parte actora invocaba como precedente.

Para la sentencia recurrida la conclusión a la que cabe llegar es que ha de estarse a la literalidad de las normas que rigen el permiso en cuestión, lo que, a su entender, se hacía igualmente en los supuestos invocados por la parte actora. En suma, es meridiana la respuesta razonada de la sentencia que parte del criterio de la literalidad para excluir la interpretación que la demanda busca obtener.

5. También la pretensión relativa al permiso por nacimiento de un nieto tiene cumplida respuesta de la Sala de instancia en el Fundamento Quinto de la sentencia recurrida, en el que, de nuevo, se utiliza el esquema de recordar cuál es la base normativa que lo regula.

La conclusión a la que explícitamente llega la sentencia impugnada es que lo que la parte pretende es modificar la normativa interna y que no es posible imponer a la empresa la obligación de hacerlo.

SEGUNDO.- 1. A tenor del art. 120.3 CE , las sentencias serán siempre motivadas. Dicho mandato se desarrolla en el marco de la legalidad ordinaria en el art. 218 LEC que, en su párrafo 1, establece que las sentencias han de ser congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito, haciendo las declaraciones que aquéllas exijan y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. Ciertamente, la incongruencia o la falta de exhaustividad vulnera el derecho fundamental a la



tutela judicial efectiva, proclamado en el art. 24 CE , provocando con ello la indefensión de la parte perjudicada (STC 20/1982 y 136/1988).

2. La incongruencia omisiva será apreciable, por tanto, si falta el pronunciamiento sobre alguna pretensión. Así lo recordábamos en la STS/4ª de 4 octubre 2017 (rcud. 3136/2015), en la que recogíamos la doctrina anterior del Tribunal Constitucional, según la cual «la incongruencia omisiva o *ex silentio* se produce cuando el órgano judicial deja sin respuesta a alguna de las cuestiones planteadas por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita, cuya motivación pueda inducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución».

3. Nada de esto sucede en el presente caso, como ya hemos apuntado en el Fundamento anterior. Con independencia de la discrepancia que la parte ahora recurrente pueda tener en relación con el pronunciamiento de instancia, no es posible afirmar que se le haya negado el conocimiento cabal de las razones que el tribunal enjuiciador ha tenido para alcanzar aquella solución judicial.

4. Ello nos ha de llevar a la desestimación del recurso en tanto que, si bien se citan los preceptos que servían de base para la pretensión que era objeto de la demanda desestimada, el recurso no desarrolla censura jurídica fundada y suficiente al respecto, limitándose a su reiteración y a insistir en su desacuerdo con el criterio de la sentencia de instancia que sigue la regla de la interpretación literal. No ofrece el recurso mayores argumentaciones para sostener que otro tipo de criterio interpretativo fuera posible y pudiera conducir a un resultado distinto al que alcanza la sentencia.

TERCERO.- 1. Por todo ello, coincidimos con el Ministerio Fiscal cuando propone la desestimación del recurso.

2. A tenor de lo dispuesto en el art. 235. 2 LRJS , no procede hacer condena en costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Alta contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 5 de diciembre de 2016 (autos 300/2016), con la consiguiente confirmación de la misma. No procede hacer pronunciamiento sobre costas.

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

Así se acuerda y firma.