



Roj: **SAN 4600/2016 - ECLI:ES:AN:2016:4600**

Id Cendoj: **28079240012016100187**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/12/2016**

Nº de Recurso: **300/2016**

Nº de Resolución: **186/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00186/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria/o D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 186/2016

Fecha de Juicio: 30/11/2016

Fecha Sentencia: 5/12/2016

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000300 /2016

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: Cosme EN REPRESENTACION SINDICATO ALTA

Demandado/s: BANCO DE SABADELL S.A, SINDICATO CCOO EN BANCO SABADELL , SINDICATO UGT EN BANCO SABADELL , SICAM EN BANCO SABADELL , CSICA EN BANCO SABADELL , CGT 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 , USO EN BANCO SABADELL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Permiso por matrimonio. Permiso por nacimiento de nietos. La AN manifiesta que ha de estarse a la literalidad del convenio colectivo, que en este caso se limita a establecer una licencia por matrimonio del propio trabajador de 15 días ininterrumpidos, sin que dicho precepto se oponga a alguna norma de rango superior. Carece de virtualidad el alegato jurisprudencial que se cita en la demanda., (STS 12-5-9). Permiso por nacimiento de nietos, la AN desestima la demanda sobre modificación de la normativa interna, si se tiene en cuenta que la interpretación que la empresa hace de la normativa al reconocer que el permiso por nacimiento de nieto/a es complementario a los permisos previstos en el ET y en el XXIII CCB, no cabe exigir a la empresa modificación alguna de la normativa. (FJ 4º y 5º)*

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2016 0000324

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000300 /2016

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 186/2016

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a. MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

En MADRID, a cinco de diciembre de dos mil dieciséis.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000300 /2016 seguido por demanda de Cosme EN REPRESENTACION SINDICATO ALTA(Letrado José Jorge Contador Company) contra BANCO DE SABADELL, S.A(Letrado Antonio Jordá De Quay) SINDICATO CCOO EN BANCO SABADELL(Letrada Pilar Caballero Marcos),SINDICATO UGT EN BANCO SABADELL(no comparece) , SICAM EN BANCO SABADELL(no comparece) , CSICA EN BANCO SABADELL(no comparece),CGT EN BANCO SABADELL (Letrada M^a Lourdes Torres Fernández) , SINDICATO VIETNAMITA EN BANCO SABADELL (no comparece) , CSC EN BANCO SABADELL (no comparece) , CC&P EN BANCO SABADELL(no comparece), SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL(no comparece),SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL(no comparece),CIG BANCO SABADELL (no comparece), SINDICATO INDEPENDIENTE LLOYDS EN BANCO SABADELL(no comparece), USO EN BANCO SABADELL(no comparece)sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .-Según consta en autos, el día 26 de octubre de 2016 se presentó demanda por D. Cosme , 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.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 30 de noviembre de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se declare: a) 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.

b) 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) y en consecuencia, se condene la empresa demandada a estar y pasar por las anteriores declaraciones, modificando su virtud la normativa interna 7378 vacaciones/licencias.

Frente a tal pretensión, CC.OO. y CGT se adhirieron a la demanda.

SINDICATO UGT EN BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA), 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, no comparecieron al acto del juicio pese a costar citados en legal forma.

BANCO SABADELL S.A. alegó la excepción de falta del requisito pre procesal de acudir a la comisión paritaria del convenio respecto del permiso por matrimonio, por cuanto se presentó un escrito y seguidamente la demanda sin haber esperado respuesta de la Comisión paritaria. En cuanto al permiso por nietos alegó la falta de acción y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral. Finalmente solicitó que se impusiera la alta por temeridad a la parte demandante.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos pacíficos fueron los siguientes:

-El permiso de nacimiento de nietos es graciable y temporal para 2016.

-DRL ha reconocido que es licencia independiente del resto.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

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 celebre 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 RRLL 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 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 ." (Descriptor 4 y 5)

CUARTO.- En reiteradas ocasiones el sindicato demandante ha solicitado al jefe de RRLL 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 RRLL 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 RRLL 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 manifestará 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 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, 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.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO. - Se solicita en demanda que se declare: a) 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.

b) 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) y en consecuencia, se condene la empresa demandada a estar y pasar por las anteriores declaraciones, modificando su virtud la normativa interna 7378 vacaciones/licencias.

Frente a tal pretensión, CC.OO. y CGT se adhirieron a la demanda.

SINDICATO UGT EN BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA), 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, no comparecieron al acto del juicio pese a costar citados en legal forma.

BANCO SABADELL S.A. alegó la excepción de falta del requisito pre procesal de acudir a la comisión paritaria del convenio respecto del permiso por matrimonio, por cuanto se presentó un escrito y seguidamente la demanda sin haber esperado respuesta de la Comisión paritaria. En cuanto al permiso por nietos alegó la falta de acción y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda, alegando que no nos hallamos ante el mismo caso que el contemplado en la sentencia de 22 de octubre de 2007 , la normativa transcribe lo que dice el ET y el convenio de banca. La SAN de 13-7-2016 aceptó el criterio de la demandada. En cuanto al permiso por nietos reitero la falta de acción y solicitó que se impusiera multa por temeridad a la parte demandante.

TERCERO.- Con carácter previo a entrar a conocer sobre el fondo del asunto, debe resolverse el primer motivo de oposición a la demanda y la alegación previa planteada por el letrado de Banco Sabadell en la que , en relación a la licencia por matrimonio, se plantea la excepción de no haber cumplido el trámite previo de acudir a la Comisión mixta paritaria que exige el artículo 29 del CCB., por tratarse de un requisito de procedibilidad, argumentando que se ha presentado escrito a la Comisión paritaria sin que se haya esperado el sindicato demandante a la respuesta, excepción a la que se opone el sindicato demandante, alegando que ha solicitado la intervención de la Comisión paritaria, ha pasado tiempo y no se ha reunido.

De la prueba practicada se desprende y así se refleja en el relato fáctico que en fecha 22 de junio de 2016, el sindicato demandante dirigió escrito a la Comisión paritaria del convenio solicitando se manifestará 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 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, sin que hasta la fecha la Comisión paritaria haya dado respuesta a tal solicitud.. La disposición final primera del convenio dispone:

" Comisión Paritaria

Con idéntico término de vigencia del Convenio, se constituirá una Comisión con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.



Esta Comisión estará compuesta por un máximo de 12 miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará un máximo de 6; al menos 2 de los miembros designados por cada parte deberán haber pertenecido a la Comisión Negociadora de Convenio.

En los treinta días siguientes a su constitución, la Comisión aprobará su propio Reglamento, en el que entre otros aspectos, se regulará con la mayor precisión, todo lo referente a secretaría, convocatorias y reuniones.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

- 1. Informar a la Autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.*
- 2. Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.*
- 3. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.*
- 4. Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:*
 - a. Aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores .*
 - b. Resolver las discrepancias que surjan tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.*
- 5. Desarrollar funciones de interpretación, gestión o, en su caso, administración del Convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente.*
- 6. Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión Paritaria adecuará desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.*
- 7. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada Sindicato en la mesa negociadora, del Convenio. Las representaciones presentes en la Comisión deberán guardar el debido deber de sigilo respecto a la información a la que tenga acceso, y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. De dicha acta se facilitará copia a las Entidades consultantes y a la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa.*
- 8. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.*
- 9. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.*

La literalidad del precepto que la regula no le confiere la condición de órgano al que, imperativamente, se haya de acudir antes del planteamiento judicial del conflicto, por lo que ningún obstáculo existe para formular una demanda sin haber sometido previamente la cuestión litigiosa a la consideración de la Comisión paritaria. Cómo reiteradamente viene declarando el TS, entre otras, S. 3-5-2016, nº 369/2016, rec. 166/2015 .

Pero es que además, en este caso, el sindicato demandante ha presentado escrito ante la Comisión paritaria habiendo transcurrido en exceso el plazo de 15 días establecido en la norma para reunirse. (*Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.*).

Procede, por tanto, desestimar la excepción de falta de agotamiento del requisito de haberse oído previamente a la Comisión mixta paritaria en lo que se refiere a la discusión de la licencia de matrimonio.

CUARTO.- Se solicita en demanda que se declare que el permiso por matrimonio regulado en el artículo 37 del ET y 29 del XXIII CCB se iniciará el día en el que se contraiga matrimonio, salvo en el supuesto de que en 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.

a)-El art. 37.3.a del ET establece: "3. 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) 15 días naturales en caso de matrimonio"



b) El artículo 29 del CCB establece:

Licencias

1. Las Empresas, a solicitud de su personal, concederá las siguientes licencias retribuidas, siempre que no excedan de quince días al año:

a) Por matrimonio del trabajador o la trabajadora: 15 días ininterrumpidos.

c) La normativa interna de banco de Sabadell, en lo que se refiere a la licencia por matrimonio, la regula en los siguientes términos:

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

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.

En relación al permiso por matrimonio, la demanda cita en su apoyo la SAN de 22 de octubre de 2007 , (procedimiento 114/2007) dictada en procedimiento de conflicto colectivo contra BERIA LAE, S.A, que fue confirmada por STS 12-5-2009, rec. 4/2008 , pero los hechos, fundamentos y pretensiones de estas sentencias difieren de los que son objeto del presente proceso razones por las que la Sala no puede acceder, al menos en parte a las pretensiones de la demanda.

En aquel proceso la parte actora considera que las normas contenidas en la circular, referentes a tres temas concretos, son nulas por ser contrarias a disposiciones legales, convencionales o por suponer la derogación de una condición más beneficiosa disfrutada por los trabajadores. Argumenta la sentencia de instancia : "*El punto objeto de controversia es la exigencia de que el día del matrimonio se incluya dentro de los quince días de permiso retribuido que por ese motivo otorga tanto el ET como el convenio colectivo de aplicación. Razona la parte actora que la circular es contraria a lo dispuesto en el art. 158-2º de la norma paccionada por ser más restrictiva ya que este artículo reconoce el derecho a quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio y en su apartado 6º dispone: "el ejercicio del derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de matrimonio, enfermedad grave o internamiento clínico." Para la actora la posibilidad ofrecida de que no sea inmediato el disfrute del permiso con el hecho causante implica que se pueda retrasar, si la celebración del matrimonio se realiza durante los días de libranza del trabajador, hasta la finalización de éstos y comenzar a computar los quince días a continuación, porque en caso contrario el trabajador se vería privado del disfrute de esos días que le corresponden con independencia del permiso por matrimonio. La demandada alegó que la posibilidad recogida en el apartado 6º referida al matrimonio lo que implicaba era el poder adelantar el disfrute del permiso a días antes de la fecha de la celebración de la ceremonia. Examinadas la regulación legal y convencional del permiso, los argumentos expuestos por ambas parte y por la representante del Sindicato USO, y habida cuenta de lo excepcional de este permiso en la vida laboral de cualquier trabajador, dado que la finalidad de la circular cuestionada es evitar el absentismo, la Sala considera que la disposición referente al permiso por matrimonio debe el Tribunal Supremo entenderse literalmente salvo en el supuesto en que la ceremonia se celebre durante el disfrute de días libres del trabajador y, en ese caso únicamente, empezará a contar el tiempo de permiso desde el primer día laborable del trabajador."*

El Tribunal Supremo confirmó la sentencia en lo relativo al permiso por matrimonio argumentando: "*En relación a la primera cuestión, la empresa discrepa en la estimación en parte de la sentencia recurrida que en relación al permiso por matrimonio estima que, "... dado que la finalidad de la circular cuestionada es evitar el absentismo, la Sala considera que la disposición referente al mismo por matrimonio debe entenderse literalmente salvo en el supuesto que la ceremonia se celebre durante el disfrute de días libres del trabajador y, en este caso únicamente, empezará a contar el tiempo desde el primer día laborable del trabajador", al estimar la empresa que debe existir una intermediación entre el hecho causante, en este caso la celebración de la boda, y el disfrute del permiso. El motivo no merece acogida por cuanto queda dicho anteriormente, considerando la Sala ajustada a derecho la interpretación de la sentencia recurrida, pues no se rompe la intermediación si el inicio del cómputo se sitúa en el primer día laborable siguiente del trabajador en el supuesto de que la ceremonia se celebre durante el disfrute de días libres del trabajador; lo contrario podría comportar una colisión con otros derechos del trabajador."*

Por tanto, carece de virtualidad el alegato jurisprudencial que se cita en la demanda., cualesquiera reflexiones que en los fundamentos jurídicos de las sentencias citadas se hagan, o constituyen mero obiter dictum, o son eslabón de un razonamiento más general, cuya ratio carece aquí, se repite, de toda virtualidad.



Tampoco es de aplicación, la doctrina contenida en la SAN de fecha 13 de julio de 2016 (procedimiento 183/2016) porque en aquel caso, el convenio colectivo, determinaba que el disfrute de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar, objeto de la reclamación, comenzarán a disfrutarse desde que ocurra el hecho causante, a diferencia de la regulación contemplada en este caso que se limita a establecer una licencia por matrimonio del propio trabajador de 15 días ininterrumpidos, sin que dicho precepto se oponga a alguna norma de rango superior, cosa que en el presente caso ni se alega en demanda ni ha tenido lugar.

En consecuencia, ha de estarse a la literalidad del convenio colectivo, sin que la demanda pueda tener favorable acogida en lo que al permiso por matrimonio se refiere.

QUINTO. - En relación al permiso por nacimiento de un nieto, se solicita en demanda que el Banco Sabadell modifique su normativa interna haciendo constar 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 XXIII CCB.

En la normativa interna de Banco Sabadell 7378 vacaciones/licencias *específico BS* se regulan 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).

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."

En relación a esta reclamación, la parte demandada alega falta de acción porque no hay conflicto al haberse reconocido por el Director de Relaciones Laborales lo solicitado en demanda.

Se recoge en los hechos declarados probados que en reiteradas ocasiones el sindicato demandante ha solicitado al jefe de RRLL 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.

El sindicato Alta solicita al jefe de RRLL 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 RRLL 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.

La cuestión litigiosa se centra en determinar si la empresa debe modificar la normativa interna de permisos y licencias a fin de reflejar en la misma que el permiso por nacimiento de nieto es complementario y no excluyente respecto de las licencias y permisos establecidos en el ET y en el XXIII CCB, señalando al efecto que en la demanda se solicita tal modificación a lo que la empresa se opone, por tanto el sindicato demandante tiene acción para reclamar, cuestión distinta es que le asista la razón si se tiene en cuenta que la interpretación que la empresa hace de la normativa al reconocer que el permiso por nacimiento de nieto/a es complementario a los permisos previstos en el ET y en el XXIII CCB, no cabe exigir a la empresa modificación alguna de la normativa, de todo lo cual se deriva la desestimación de la demanda.

SEXTO. -El letrado de la parte demandada solicitó que se impusiera al sindicato demandante la máxima multa por temeridad, alegando en síntesis que las dos pretensiones de la parte demandante carecen de sustento alguno. La sanción prevista en el artículo 97.3 de la LJS no puede fundarse en la carencia total de soporte jurídico de la pretensión ejercitada, lo cual debe, en su caso, ser causa de desestimación de la petición efectuada. La temeridad a que alude el precepto procesal de referencia, implica más allá de la falta de tutela jurídica del interés pretendido, bien el conocimiento de la improcedencia de lo reclamado o bien la negligencia de desconocer lo que es notorio, como pueda ser el caso de una doctrina jurisprudencial consolidada y



reiterada en el tiempo. Desde otro punto de vista, también se ha señalado que el concepto de temeridad tiene su radio de acción principal en el ámbito procesal, de forma que la conducta temeraria es aquella que no se ajusta a los cánones de una práctica jurídica dotada de una mínima solvencia, siendo sus manifestaciones más habituales, la producción de engaño o falsedad, la oscuridad deliberada en el planteamiento de las pretensiones, la inducción al error o la provocación de molestias inútiles.

En el caso ahora enjuiciado, no aprecia la Sala razones para imponer a la parte demandante la multa solicitada.

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

FALLAMOS

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. Cosme , 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.

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 abogado, graduado social o representante 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 el *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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0300 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0300 16, 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.