



Roj: **STS 1854/2020 - ECLI:ES:TS:2020:1854**

Id Cendoj: **28079140012020100376**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/03/2020**

Nº de Recurso: **188/2018**

Nº de Resolución: **226/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2478/2018,**
STS 1854/2020

CASACION núm.: 188/2018

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 226/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 11 de marzo de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la sociedad estatal Tecnologías y Servicios Agrarios SA (Tragsatec), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 15 de junio de 2018, procedimiento 118/2018, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios) y del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) y a la que se adhirieron la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES- UGT), el Sindicato Comisiones Obreras de Base (CO.BAS) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSIF contra Tragsatec.

Ha comparecido en concepto de recurrido la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios), representada y asistida por la letrada D^a Pilar Caballero Marcos, la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), representada y asistida por el letrado D. José Antonio Mozo Sáiz y la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por el letrado D. Lluc Sánchez Bercedo.

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

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por las representaciones procesales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Confederación General del Trabajo (CGT) se presentaron sendas demandas de conflicto colectivo, que fueron acumuladas y a la que se adhirieron los sindicatos UGT, COBAS Y CSIF, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia estimatoria en la que se declare: "- El derecho de las trabajadoras y trabajadores afectados por el mismo a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados b), c) y e) del artículo 6 del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador o trabajadora tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente-para el mismo, y en consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

- El derecho de las trabajadoras y trabajadores afectados a que los días a computar como permisos retribuidos regulados en los apartados b), c) y e) del artículo 6 del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsafec deben ser días laborables."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 15 de junio de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Previa estimación de la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la segunda de las peticiones de la demanda deducida por CGT, y con desestimación de dicha excepción respecto del resto, estimamos totalmente la demanda deducida por CCOO y parcialmente la deducida por CGT frente a TRACSATEC, a la que se han adherido UGT, COBAS Y CSIF, declaramos el derecho de las trabajadoras y trabajadores de TRACSATEC a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados b), c) y e) del artículo 6 del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador o trabajadora tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente para el mismo, y en consecuencia condenamos a la empresa a estar y pasar por esta declaración."

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

"PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras siendo sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además cuenta con una importante implantación en la empresa TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A., S.M.E., M.P. CGT es una organización sindical que cuenta con implantación suficiente en el ámbito de la empresa demandada.- conforme-

SEGUNDO.- TRAGSATEC forma parte del Grupo TRAGSA que a su vez forma parte del grupo de empresas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Pertenece a TRAGSA en un 100% de su capital.

El Grupo TRAGSA está constituido por la Empresa de Transformación Agraria, S.A (Tragsa), Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A (Tragsatec), y Colonización y Transformación Agraria, S.A (CYTASA) constituida en Paraguay en Noviembre de 1978. Recientemente, en el año 2013 se creó Tragsa Brasil Desarrollo de Proyectos Agrarios, LTDA.

TRAGSATEC está incluido en el INVESPE (Inventario de Entes del Sector Público Estatal) que refleja que es una Sociedades Mercantil Estatal y asimilada del artículo 2.1.e) Ley 47/2003, General Presupuestaria y que su naturaleza viene dada por el art. 3 LGP y, por tanto, forma parte del Sector Público Empresarial. Se encuentra adscrito al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Asimismo, el art. 2 del Real Decreto 1072/2010, de 20 de agosto, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima, y de sus filiales que regula el régimen jurídico establece que TRAGSA y sus filiales son medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de los poderes adjudicadores dependientes de aquella y de éstas.

TRAGSATEC, SA es una sociedad mercantil pública creada en el año 1989 como filial de la empresa TRAGSA, a la que pertenece el 100% de su capital.

TERCERO. - El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada. El ámbito territorial del presente conflicto colectivo es estatal, ya que existen trabajadores afectados en más de una Comunidad Autónoma.

CUARTO.- Los trabajadores al servicio de Tragsatec, rigen sus relaciones laborales conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional, de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, publicado en el



BOE de 18 de enero de 2017, y por el ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES PARA EL PERSONAL DE TRAGSATEC, Anexo al Acta nº 13 de la Comisión de Seguimiento de la Fusión de TRAGSATEC y TRAGSEGA, de fecha 24 de noviembre de 2011.

El convenio colectivo regula los permisos retribuidos en el artículo 24, y establece que:

"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

QUINTO.- El Art. 6 del "Acuerdo de Homologación", relativo a permisos y licencias retribuidas, dispone que:

"El personal de Tecnología y Servicios Agrarios S.A., disfrutará de los permisos y licencias que a continuación se especifican:

a) Fallecimiento de familiares:

- El Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dará lugar a un permiso retribuido de tres días laborables, ampliables a seis si se requiere_ efectuar un desplazamiento al efecto.

- El Fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad dará lugar a un permiso retribuido de un día laborable, ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin

hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración tres días naturales, ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto, durante el periodo del hecho causal.

c) Nacimiento de hijo/a: tres días naturales, ampliables a seis si es necesario un desplazamiento por el nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

Este permiso es independiente y acumulable-al permiso por paternidad.

d) El matrimonio del trabajador/a o su inscripción, como pareja de hecho en el correspondiente registro, 20 días naturales, contados a partir del primer día laborable tras el evento. Podrá adelantarse el disfrute hasta una semana antes del hecho causante.

e) Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados o padres un día natural ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

t) Traslado de domicilio, dos días laborables.

g) Enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador durante los 3 primeros días de cada periodo de enfermedad.

SEXTO.- El pasado 13 de febrero de 2018 el Tribunal Supremo en Sentencia 145/2018 emitió fallo, en el cual, en su segundo punto indica: *"Que estimando, como estimamos la demanda, debemos declarar y declaramos que el día inicial para el disfrute de los permisos regulados en el art. 28.1 apartados a), b) y d), del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center , cuando el hecho causante se produzca en día feriado debe ser el primer día laborable que le siga".*

Entendiendo CCOO a raíz la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 13 de febrero de 2018 que, cuando el hecho justificante o causante de los permisos retribuidos previstos en dicho artículo 6 del Acuerdo de homologación (apartados b, c y e), se produce en un día no laborable para el trabajador o trabajadora (Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado, nacimiento de hijo y matrimonio de hijos, hermanos, cuñados o padres) el cómputo de días de los permisos se ha de iniciar el primer día laborable siguiente para dicho trabajador o trabajadora, el



día 22 de marzo de 2018 la sección sindical de CCOO en Tragsatec solicitó mediante escrito que se aplicara la interpretación que hace el Tribunal Supremo en dicha sentencia, a los permisos existentes en la empresa, sin que hasta la fecha haya recibido respuesta.

CGT presentó el día 22-4-2018 escrito a la comisión paritaria del Convenio.

SEPTIMO.- El día 11-5-2018 se celebró intento de mediación ante el SIMA, resultando sin avenencia."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por el Abogado del Estado, en representación de la sociedad estatal Tragsatec SA, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso, se emitió informe por el mismo en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de febrero de 2020, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El debate casacional se centra en determinar cuál debe ser el día inicial de los permisos retribuidos establecidos en el art. 6.b), c) y e) del Acuerdo de Homologación de Condiciones de la sociedad estatal Tecnologías y Servicios Agrarios SA (Tragsatec).

2. La sentencia de instancia estima la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la pretensión del sindicato CGT relativa a que se declare el derecho de los trabajadores afectados a que los días a computar como permisos retribuidos regulados en los apartados b), c) y e) del art. 6 del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec deben ser días laborales. Dicho pronunciamiento ha adquirido firmeza porque el sindicato CGT no ha recurrido la sentencia dictada por la Audiencia Nacional.

La sentencia recurrida desestima la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de las restantes pretensiones y declara que si el hecho causante del permiso sucede en día no laborable, el permiso se iniciará el día siguiente. Contra ella recurre en casación el Abogado del Estado formulando dos motivos. En el primero alega la inadecuación de procedimiento y en el segundo niega que el permiso deba iniciarse el día siguiente al no laborable.

3. La Federación de Servicios de CC.OO., la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT y la CGT presentan sendos escritos de impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina solicitando la confirmación de la sentencia de instancia. El sindicato CGT alega que concurre una causa de inadmisión del recurso de casación consistente en la falta de contenido casacional ya que la parte vuelve a traer a este recurso extraordinario los mismos planteamientos que adujo en la instancia.

4. Este Tribunal ha explicado que no cabe inadmitir un recurso de casación por falta de contenido casacional debido a la imposibilidad de interponer un recurso con base en los mismos argumentos que le fueron rechazados en la sentencia recurrida. Precisamente, eso supone la congruencia en el planteamiento de la parte recurrente que no introduce cuestiones nuevas, no suscitadas ante el órgano judicial de instancia. Lo que la parte recurrida entiende indebidamente como falta de contenido casacional afecta a la interpretación de las normas que el Juzgado o la Sala de lo Social en instancia realizan y cómo ello debe ser examinado por este Tribunal, lo que nunca constituye ni ha constituido causa para inadmitir el recurso sino para estimarlo o no (sentencia del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2019, recurso 117/2018).

SEGUNDO.- 1. En el primer motivo del recurso, formulado al amparo del apartado b) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), se denuncia la infracción de los arts. 153 y 163 de la LRJS en relación con el art. 6 del Acuerdo de Homologación de Condiciones de Tragsatec y con la jurisprudencia establecida en la sentencia del TS de 7 de marzo de 2017, recurso 89/2016, alegando que el procedimiento de conflicto colectivo no puede utilizarse cuando lo que se pretende no es interpretar una norma colectiva sino llevar a cabo una innovación normativa en toda regla. La parte recurrente sostiene que debía haberse seguido el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

2. El art. 153.1 de la LRJS establece que se tramitarán conforme al proceso de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas".

El art. 163 de la LRJS regula "La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros".



TERCERO.- 1. La sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2019, recurso 10/2018, explica que tras la entrada en vigor de la LRJS la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos está reservada exclusivamente a la impugnación de los convenios colectivos de eficacia general y a los laudos sustitutivos de éstos. La impugnación de los convenios extraestatutarios debe articularse a través de la modalidad de conflicto colectivo.

2. A mayor abundamiento, reiterada doctrina jurisprudencial explica que cuando se solicita "la nulidad de determinados preceptos de un convenio, acuerdo o pactos colectivos, por oponerse a los mandatos de una norma imperativa, la única vía procesal adecuada es la modalidad de impugnación de convenio" (sentencias del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2004, recurso 21/2004; 11 de diciembre de 2008, recurso 86/2006; 9 de diciembre de 2009, recurso 63/2008 y 7 de marzo de 2017, recurso 89/2016).

3. En este litigio no se está solicitando la nulidad de un precepto de un convenio colectivo estatutario. La parte actora combate la interpretación del Acuerdo de Homologación de Condiciones de Tragsatec efectuada por la empresa. No pretende declarar nulo el art. 6 de dicho acuerdo por ser ilegal o lesivo para terceros. Únicamente solicita que ese precepto se interprete en un determinado sentido porque existen varias interpretaciones posibles del mismo. Se trata de una demanda que afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versa sobre la aplicación e interpretación de un acuerdo de empresa, por lo que el procedimiento adecuado es el de conflicto colectivo, conforme al tenor literal del art. 153 de la LRJS.

CUARTO.- En el segundo motivo del recurso, sustentado en la letra e) del art. 207 de la LRJS, se denuncia la infracción del art. 1281 del Código Civil y de la doctrina jurisprudencial contenida en las sentencias del TS de 4 de diciembre de 2013, recurso 959/2013; 19 de mayo de 2015, recurso 148/2014; 29 de marzo de 2017, recurso 61/2016 y 20 de septiembre de 2016, recurso 261/2015, argumentando que el tenor literal del art. 6 del Acuerdo de Homologación de Condiciones de Tragsatec no contempla el supuesto de hecho consistente en que el hecho causante suceda en día no laborable, sin que puedan ampliarse los citados permisos. La parte recurrente sostiene que la sentencia recurrida ha derogado el citado precepto colectivo, habiendo realizado un "espiguelo" prohibido. Esta parte procesal cita la sentencia del TS de 25 de abril de 2017, recurso 147/2016, negando que pueda aplicarse analógicamente la doctrina establecida en la sentencia del TS de 13 de febrero de 2018, recurso 266/2016, porque no concurre identidad de razón entre ambos supuestos.

QUINTO.- 1. La sentencia de este Tribunal de 13 de febrero de 2018, recurso 266/2016, interpretó los permisos retribuidos por causa de matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimiento de parientes de primer o segundo grado, previstos en el art. 28.1 del Convenio Colectivo estatal para el sector del Contact Center, cuyo tenor literal es el 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".*

2. Esta Sala concluyó que el día inicial de estos permisos debía coincidir con un día laborable, argumentando:

1) La rúbrica "permisos retribuidos" revela que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.

2) La mención a que "Los trabajadores [...] podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución" implica que la ausencia carece de relevancia cuando se produce en día feriado.

3) El art. 37.3 del ET corrobora esta tesis al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta.

4) Es cierto que la norma colectiva incluye la mención "y desde que ocurra el hecho causante". Pero ello solo indica que el permiso únicamente puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes porque 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.

5) La solución contraria 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.

SEXTO.- Posteriormente la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de abril de 2018, recurso 122/2017, negó que incurriera en incongruencia omisiva la sentencia de instancia, que había desestimado la pretensión de que el permiso por matrimonio se iniciara el día que se contraía el mismo salvo cuando la ceremonia se celebrara durante los días libres del trabajador, en cuyo caso comenzaría a contar desde el primer día laborable para el trabajador. Este Tribunal explicaba que la sentencia recurrida había argumentado que debía estarse a la literalidad de las normas que rigen el permiso en cuestión, lo que, a su entender, excluía la interpretación que la demanda postulaba. La Sala concluía que la sentencia de instancia no había desatendido la obligación de ofrecer cumplida y razonada respuesta a los pedimentos de la demanda.

SÉPTIMO.- En el presente recurso de casación ordinario esta Sala debe pronunciarse sobre un tema específico: la interpretación de los apartados b), c) y e) del art. 6 del Acuerdo de Homologación de Condiciones de Tragsatec. La doctrina de este Tribunal sobre la interpretación de los convenios colectivos y otros acuerdos laborales explica "que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- (arts. 3.1 y 1281 del Código Civil). No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes" (sentencias del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2009, recurso 2407/2007 y 29 de marzo de 2017, recurso 61/2016 y las citadas en ellas).

OCTAVO.- 1. El convenio colectivo aplicable (el Convenio Colectivo Nacional, de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) regula los permisos retribuidos en su art. 24:

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

[...] 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".

2. El art. 6 del Acuerdo de Homologación de Condiciones de Tragsatec se intitula "permisos y licencias retribuidas". Sus apartados b), c) y e) establecen permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de determinados parientes, nacimiento de hijos y matrimonio de parientes próximos. El tenor literal de este precepto es el siguiente:

"El personal de Tecnología y Servicios Agrarios SA, disfrutará de los permisos y licencias que a continuación se especifican:

a) *Fallecimiento de familiares:*

- *El Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dará lugar a un permiso retribuido de tres días laborables, ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.*

- *El Fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad dará lugar a un permiso retribuido de un día laborable, ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.*

b) *Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración tres días naturales, ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto, durante el periodo del hecho causal.*

c) *Nacimiento de hijo/a: tres días naturales, ampliables a seis si es necesario un desplazamiento por el nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.*

Este permiso es independiente y acumulable-al permiso por paternidad.



d) *El matrimonio del trabajador/a o su inscripción, como pareja de hecho en el correspondiente registro, 20 días naturales, contados a partir del primer día laborable tras el evento. Podrá adelantarse el disfrute hasta una semana antes del hecho causante.*

e) *Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados o padres un día natural ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.*

t) *Traslado de domicilio, dos días laborables.*

g) *Enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador durante los 3 primeros días de 'cada periodo de enfermedad'.*

NOVENO.- 1. La citada sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018, recurso 266/2016, interpretó un convenio colectivo que ampliaba los permisos regulados en el art. 37.3.a) y b) del ET, sin diferenciar entre días laborables y días naturales.

2. Por el contrario, en este pleito se interpreta un acuerdo que diferencia entre los permisos que se extienden durante días laborables (fallecimiento de familiares hasta segundo grado y de tercer grado y traslado de domicilio) y los que se prolongan durante días naturales. Además, establece expresamente que uno de los permisos consistirá en varios días naturales contados a partir del primer día laborable. En efecto, el Acuerdo de Homologación de Condiciones de Tragsatec, que regula estos permisos, diferencia nítidamente entre cuatro clases de permisos:

1) Los que consisten en uno, dos, tres o seis días laborables.

2) Los que consisten en uno, dos, tres o seis días naturales.

3) El permiso por matrimonio, consistente en "20 días naturales, contados a partir del primer día laborable tras el evento".

4) El permiso por enfermedad justificada, que se prolonga durante los tres primeros días de cada periodo de enfermedad.

3. El concepto "día natural" es un concepto jurídico dotado de un significado concreto. El art. 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, diferencia entre días hábiles y naturales. Los días hábiles excluyen los sábados, domingos y festivos; mientras que los días naturales son los 365 o 366 días del año.

El concepto "día laborable" está recogido también en la normativa laboral (arts. 74.3 y 76.2 del ET). La norma colectiva aplicable: el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, menciona expresamente los días laborables (arts. 10.1, 22.5 y 23.1), al igual que el Acuerdo de Homologación de Condiciones de Tragsatec.

4. Por consiguiente, al ceñirse este recurso a la interpretación del art. 6 del mentado Acuerdo, si dicho precepto distingue entre permisos consistentes en uno o varios días laborables y permisos consistentes en uno o varios días naturales y, dentro de éstos, entre un permiso que consiste en varios días naturales contados a partir del primer día laborable tras el evento y permisos consistentes en varios días naturales sin especificar que el permiso cuente desde el primer día laborable después del evento, forzoso es concluir que estos últimos comenzarán el día natural en que se produce el accidente, enfermedad, hospitalización o matrimonio de pariente, lo que permitirá que el trabajador pueda acompañar a su familiar en dicho evento.

5. La sentencia de instancia argumenta que tanto el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) como el convenio sectorial constituyen mínimos de derecho necesario relativo, lo que implica que el acuerdo analizado, en cuanto norma que sólo puede mejorar las condiciones de trabajo allí reguladas, no puede antedatar la fecha de inicio de los permisos respecto de la que se deduce de tales preceptos. Pero el citado argumento no es decisivo porque los apartados c) y e) del art. 6 del citado Acuerdo regulan permisos que no están previstos en el ET ni en la norma colectiva aplicable (por nacimiento de hijo y matrimonio de parientes próximos), debiendo interpretarse conforme a su tenor literal. Y el permiso del apartado b) del art. 6 del Acuerdo (por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes), que sí que está previsto en el art. 37.3 del ET y en el art. 24.b) del convenio colectivo, deberá aplicarse en todo caso sin merma alguna del derecho instaurado en el ET ni en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

El ET y el citado convenio colectivo establecen permisos de dos o cuatro días, sin más precisión, lo que deberá interpretarse conforme a la doctrina establecida en la citada sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018. Y el referido Acuerdo amplía el número de días (tres o seis) pero precisa que serán días naturales, lo



que permite delimitar el alcance de este permiso, sin que ello pueda conllevar en ningún caso merma de los derechos establecidos en el ET ni en la norma colectiva.

6. Por ello, procede estimar el recurso de casación interpuesto, revocando la sentencia de instancia. Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de esta pretensión y desestimamos la pretensión de que se declare el derecho de las trabajadoras y trabajadores a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados b), c) y e) del artículo 6 del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador o trabajadora tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente para el mismo. Sin pronunciamiento acerca de las costas (art. 235.2 de la LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Estimar el recurso de casación interpuesto por la representación de Tecnologías y Servicios Agrarios SA (Tragsatec) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 15 de junio de 2018, procedimiento 118/2018, casando la sentencia de instancia.
2. Estimar la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la pretensión del sindicato Confederación General del Trabajo relativa a que se declare el derecho de los trabajadores afectados a que los días a computar como permisos retribuidos regulados en los apartados b), c) y e) del art. 6 del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec deben ser días laborales.
3. Desestimar la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de las restantes pretensiones. Desestimamos las demandas interpuestas por la Federación de Servicios de CC.OO. y la Confederación General del Trabajo contra Tragsatec.
4. Sin pronunciamiento acerca de las costas.

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

Así se acuerda y firma.

D^a María Luisa Segoviano Astaburuaga D^a María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García- Atance