



Roj: **STS 7555/2006 - ECLI:ES:TS:2006:7555**

Id Cendoj: **28079140012006101008**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/09/2006**

Nº de Recurso: **103/2005**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS SOUTO PRIETO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STS 7555/2006,**
STSJ CAT 4743/2005

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a quince de Septiembre de dos mil seis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por el Procurador D. Roberto Sastre Moyano, en nombre y representación de la empresa SABA APARCAMENTS, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 15 de abril de 2005, en autos nº 3/2005, seguidos a instancia de COMISSIO OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CC.OO) y D. Enrique , contra la empresa SABA APARCAMENTS,S.A. sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido ante esta Sala, en concepto de recurridos CC.OO y Enrique representados por el Letrado D. Blas Rodríguez Vega.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JESÚS SOUTO PRIETO

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el Letrado D. Blas Rodríguez Vega, en nombre y representación de COMISSIO OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CC.OO) y Enrique , mediante escrito de 2 de febrero de 2005, presentaron demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia en la que se declare que los trabajadores afectados por el presente conflicto tengan derecho a disfrutar de dos días de permiso retribuido por asuntos propios y a que les sean concedidos los dos días de vacaciones de los 28 días consecutivos de vacaciones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 15 de abril de 2005 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente Fallo: "Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D. Blas Rodríguez Vega en nombre y representación del Sindicato COMISSIO OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CC.OO) y D. Enrique , Delegado Sindical de dicho Sindicato en la empresa demandada SABA APARCAMENTS, S.A., en demanda de conflicto colectivo, se interpreta el contenido del art. 18.2) del Convenio Colectivo de empresa en el sentido de que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los dos días de permiso establecidos en el mismo al no existir regulación en contrario, y en cuanto al disfrute de las vacaciones anuales establecidas en su art. 19 , tercer párrafo, se desestima la pretensión, interpretándolo en el sentido que efectuó la empresa en la contestación a la demanda, de manera que los trabajadores contratados a tiempo parcial los fines de semana tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales, de los que veintiocho se disfrutaban de manera consecutiva e ininterrumpida, aunque



comprendan más de ocho días laborables, y los dos días laborables restantes se disfruta en proporción a la jornada, sin que en ningún caso pueda ser inferior a un día laborables. Sin costas."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes Hechos: "PRIMERO: La presente demanda de conflicto colectivo ha sido interpuesta por el Sindicato Comissió Obrera de Catalunya (CC.OO) y afecta a unos 70 trabajadores contratados a tiempo parcial, sobre un conjunto de unos 450 trabajadores, que se rigen por el XIX Convenio Colectivo de la empresa demandada Saba Aparcaments, S.A. para los años 2003 a 2006, en los centros de trabajo (aparcamientos) que tiene ubicados en Catalunya. En el referido convenio colectivo se establece una jornada laboral anual de 1776 horas, sin computar los 14 festivos que se retribuyen conforme al artículo 27 y anexo 2 del convenio, sin que exista ninguna regulación especial para los trabajadores a tiempo parcial, que suelen trabajar exclusivamente durante los fines de semana, lo que representa aproximadamente un 40% de la jornada ordinaria de trabajo, habiéndose pactado los salarios por mensualidades. SEGUNDO: El presente conflicto versa sobre la interpretación y aplicación del referido Convenio, concretamente en su artículo 18.e) que establece que el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, hasta dos días al año, por asuntos propios sin que sea necesaria justificación y siempre que se solicite con la debida antelación, y de su artículo 19, tercer párrafo, que se refiere al disfrute del período vacacional en que se señala que de los treinta días naturales de vacaciones, veintiocho se disfrutarán de manera consecutiva e ininterrumpidamente, mientras que los dos días restantes serán fijados a propuesta del trabajador. TERCERO: La postura del sindicato demandante es que se aplique el tenor literal del convenio, declarándose el derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial a disfrutar de dos días de permiso retribuido por asuntos propios, y a que les sean concedidos los dos días de vacaciones que el trabajador elija y ello demás del disfrute de los 28 días consecutivos de vacaciones. CUARTO: Por su parte la postura de la empresa respecto de la primera cuestión planteada es que los dos días de asuntos propios, o no los disfruten los trabajadores contratados a tiempo parcial, o los disfruten de manera proporcional a su jornada de trabajo en relación con la jornada ordinaria de trabajo, y respecto de la segunda cuestión referida a las vacaciones, es que los trabajadores a tiempo parcial pueden disfrutar de nueve días continuados y de un día extra, es decir, convirtiendo los dos días extras en un sólo día, lo que a su entender supone la aplicación proporcional de ese derecho, ya que en caso contrario tendrían un período vacacional más largo que el del resto de los trabajadores. QUINTO: Sobre estos hechos se ha celebrado el preceptivo intento de conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, que finalizó como intentado sin efecto".

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación en nombre de la empresa SABA APARCAMENTS, S.A., y recibidos y admitidos los autos en esta Sala por su Procurador Sr. D. Roberto Sastre Moyano, en escrito de fecha 12 de Diciembre de 2005, se formalizó el correspondiente recurso, autorizándolo y basándose en el apartado e) del art. 205 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el artículo 18 d) del Convenio Colectivo de Empresa. "Por considerar que dicha interpretación y aplicación son contrarias al principio de igualdad y al principio de proporcionalidad, e invocamos como infringidos los artículos 14 de la Constitución Española, 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, y muy señaladamente el artículo 3.1. del Código Civil, en materia de interpretación de las normas jurídicas, y los arts. 1282, 1284, 1285, 1286, y 1287 en materia de interpretación de contratos".

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso DESESTIMADO e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de septiembre de 2006, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por Comisiones Obreras Nacional de Cataluña (CC.OO) y Subdelegado Sindical D. Enrique, que afecta a unos 70 trabajadores contratados a tiempo parcial, sobre un conjunto de unos 450, que se rigen por el XIX Convenio Colectivo de la empresa demandada SABA APARCAMENTS, S.A. para los años 2003 a 2006, en los centros de trabajo que tiene ubicados en Cataluña, versa sobre la interpretación y aplicación de los arts. 18.e), y 19, tercer párrafo del referido Convenio Colectivo de empresa. Concretamente se cuestiona la interpretación del art. 18.e), en cuanto establece que el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, hasta 2 días al año, por asuntos propios y sin que sea necesaria justificación, siempre que se solicite con la antelación debida, y del art. 19, tercer párrafo, que se refiere al disfrute del período vacacional en el que se señala que de los 30 días naturales de vacaciones, 28 se disfrutarán de manera consecutiva e ininterrumpidamente, mientras que los 2 días restantes serán fijados a propuesta del trabajador, pues, mientras el sindicato accionante postula la aplicación del tenor literal del convenio, la empresa demandada sostiene, respecto de la primera cuestión, los 2 días retribuidos por asuntos propios, que los trabajadores contratados a tiempo parcial, o no tienen derecho a disfrutarlos, o que deberán hacerlo en proporción a su jornada de trabajo en relación con la ordinaria, y respecto de la segunda cuestión,



la referida a vacaciones, que los 2 días extras fijados a elección del trabajador deben reducirse a un sólo día por la misma aplicación proporcional de ese derecho.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ahora recurrida, estimó parcialmente la demanda, acogiendo la primera petición y declarando que el art. 18.e) del Convenio Colectivo debe ser interpretado en el sentido de que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los 2 días de permiso establecidos en el mismo al no existir regulación en contra, pero desestima la segunda petición relativa a la interpretación del art. 19 , tercer párrafo, sobre disfrute de las vacaciones anuales.

Sóloamente recurre la empresa condenada, que formula un único motivo de casación referente a la pretensión a la que fué condenada, denunciando por tanto la interpretación errónea del referido art. 18.e) del Convenio Colectivo , e invocando como infringidos los arts. 14 de la Constitución Española, 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores , y muy señaladamente el art. 3.1 del Código Civil en materia de interpretación de las normas jurídicas, y los arts. 1282, 1284 a 1287 del mismo Código, en materia de interpretación de contratos, así como la doctrina jurisprudencial, sobre interpretación de convenios a la que se referirá.

De este modo el recurso se ciñe exclusivamente a la cuestión del disfrute de los 2 días de permiso retribuido, quedando juzgada la relativa al disfrute de las vacaciones.

SEGUNDO.- Al márgen de la petición principal del recurso, para que se niegue a los trabajadores a tiempo parcial el derecho al permiso retribuido del art. 18.e) del Convenio Colectivo , la controversia jurídica que plantea la recurrente se centra, fundamentalmente, en determinar si ese beneficio debe reconocerse a los trabajadores a tiempo parcial en su plenitud literal (disfrute de los 2 días), o bien si debe reconocerse de manera proporcional a la jornada que realizan en relación con la ordinaria.

La primera norma a la que cabe acudir son las propias disposiciones del Convenio; pero, cuando, como en este caso, no contiene criterios específicos en orden a distinguir cuales sean los beneficios a los que corresponde el reconocimiento pleno y en cuales procede un reconocimiento proporcional, no cabe sino acudir a lo establecido en el art. 12.4 d) del E.T ., que dispone: "Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcionada, en función del tiempo trabajado" . Es claro que este precepto acude en primer lugar al principio de igualdad, que deriva del art. 14 de la CEE, pero a renglón seguido, habida cuenta de la diferencia de situación en que se encuentran unos y otros trabajadores (a tiempo completo y a tiempo parcial) matiza el principio de igualdad haciendo una diferenciación razonable, ésto es, acudiendo al principio de proporcionalidad cuando así corresponda a la naturaleza de los derechos aplicables, y lo hace de forma imperativa, por lo que la regla general aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, no es ya la de la igualdad de derechos pura y simple, sino la de acomodar el disfrute de aquellos derechos que no se consideran divisibles a la proporcionalidad derivada de la situación desigual en que se encuentran, lo cual supone aplicar en plenitud a esta clase de trabajadores aquellos derechos que por su naturaleza sean indivisibles y, en cambio, reconocérselos sólo proporcionalmente cuando el beneficio es susceptible de algún tipo de medición.

Que el Convenio no especifique nada en orden a la extensión del disfrute y a la razón de ser del permiso, no significa, como se entiende en la sentencia recurrida, que haya de aplicarse sin más el principio de igualdad en términos absolutos, porque, como señala acertadamente la recurrente, ese silencio no ha impedido que se haya aplicado la regla de la proporcionalidad en cuanto a los salarios y a los otros derechos que por su naturaleza sean medibles, y no aplicarlo por el contrario a aquellos otros derechos (como la ayuda de escolaridad, minusválidos, seguro de vida y de accidentes etc.) que por su naturaleza indivisible se le reconocen en plena igualdad con los trabajadores a jornada completa.

Por último parece lógico entender, con la empresa recurrente, que la finalidad de este beneficio es la de facilitar a los trabajadores, que tienen ocupado todos los días laborables con la jornada de trabajo, tiempo para gestiones personales que no puedan efectuarse durante el descanso semanal, con lo que ya se comprende la situación más favorable que a este respecto tienen los trabajadores a tiempo parcial que sólo trabajan los fines de semana.

TERCERO.- Lo anteriormente razonado conduce a estimar la petición subsidiaria del recurso, casando y anulando la sentencia recurrida y dictando en su lugar otra que estime sóloamente en parte la demanda inicial y, en virtud de los fundamentos jurídicos antes mencionados, declare el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a disfrutar el permiso retribuido de 2 días de libre disposición a que se refiere el art. 18.e) del Convenio Colectivo , en términos proporcionales a su jornada de trabajo en relación con la ordinaria. No procede imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.



FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de casación interpuesto por la empresa SABA APARCAMENTS, S.A., contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 15 de abril de 2005 . Casamos y anulamos dicha sentencia, declarando, en su lugar, el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a disfrutar el permiso retribuido de 2 días de libre disposición a que se refiere el art. 18.e) del Convenio Colectivo , en términos proporcionales a su jornada de trabajo en relación con la ordinaria. Sin costas. Devuélvase el depósito constituido para recurrir.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social del Organo Jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Souto Prieto hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CEMOJ