

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS (Sede en Las Palmas)

Sentencia 881/2016, de 25 de octubre de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 777/2016

SUMARIO:

Permisos retribuidos. Convenio Colectivo de hostelería de Las Palmas. Cómputo de los días de licencia por enfermedad de persona a cargo que requiera hospitalización. Exclusión de los días de descanso semanal. Si conforme al artículo 5.2 del Código Civil en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles, el que el legislador expresamente establezca en la norma especial que regula la relación laboral que los quince días de permiso por matrimonio son naturales, lleva a considerar que en el resto de supuestos con derecho a permiso retribuido, el plazo o duración se refiere a hábiles, lo que debe equivaler a laborales al no encontrarnos ante una norma adjetiva sino sustantiva. Esta interpretación del artículo 37.3 del ET realizada conforme a los criterios hermeneúticos que fija el artículo 3.1 y 1.281 y siguientes del CC, y conforme al sistema de fuentes laborales del artículo 3 del ET, constituye un mínimo de derecho necesario que solo puede ser mejorado por el convenio colectivo, por ello, cuando concede la norma paccionada cuatro días por enfermedad grave de persona a cargo, debe entenderse que se trata de días laborales por imperativo del principio de norma mínima. El propósito del permiso por enfermedad de persona a cargo del trabajador es facilitar el cumplimiento de una necesidad familiar de este, luego si no hay obligación de trabajar, lo que ocurre con los días de descanso, ningún derecho se concede al trabajador, pues en estos días no tiene que acudir al puesto de trabajo. Aunque para el caso del matrimonio el legislador haya incluido en el cómputo del plazo los días naturales, no hay que olvidar que se trata de un permiso que responde no a una necesidad sino a un sentir o uso socialmente reconocido, conforme al cual tras un enlace se reconoce al trabajador un periodo de descanso para adaptación a la nueva situación familiar.

PRECEPTOS:

Código Civil, arts. 3.1, 5.2 y 1.281.

RDLeg. 2/1995 (TRET), art. 37.3 b).

Resolución de 16 de enero de 2013 (Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Las Palmas para los años 2012-2015), art. 29.7.

PONENTE:

Doña Marina Mas Carrillo.

Sentencia

Sección: LAU

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín N°6

Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 32 50 06

Fax.: 928 32 50 36

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0000777/2016

NIG: 3501644420160000157

Materia: Modificación cond colectiva

Resolución: Sentencia 000881/2016

Proc. origen: Conflicto colectivo Nº proc. origen: 0000020/2016-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 9 de Las Palmas de Gran Canaria

Intervención: Interviniente: Abogado:

Recurrente BULL HOTELES S.L. JUAN JOSE QUINTANA MARTEL

Recurrido FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS CANARIAS ISAIAS GONZALEZ GORDILLO

En Las Palmas de Gran Canaria, a 25 de octubre de 2016.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los lltmos. Sres. Magistrados D./Dña. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ, D./Dña. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y D./Dña. MARINA MAS CARRILLO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0000777/2016, interpuesto por BULL HOTELES S.L., frente a Sentencia 000126/2016 del Juzgado de lo Social N° 9 de Las Palmas de Gran Canaria los Autos N° 0000020/2016-00 en reclamación de Modificación cond colectiva siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dña. MARINA MAS CARRILLO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

La única instancia del proceso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO. Por la representación de la Federación de Servicios del Sindicato Comisiones Obreras (Las Palmas), se interpuso demanda de conflicto colectivo.

SEGUNDO. El artículo 29 del Convenio Colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas, reconoce un permiso retribuido de 4 días, en caso de enfermedad grave...

TERCERO. La entidad empresarial computa tales días de permiso como naturales, incluidos los festivos o descanso semanal comprendido en el periodo reconocido."

Segundo.

La parte dispositiva de la sentencia de instancia dice:

"ESTIMAR la demanda interpuesta por la Federación de Servicios del Sindicato Comisiones Obreras (Las Palmas) contra la entidad BULL HOTELES SL en materia de conflicto colectivo, declarando que en el cómputo de los días de permiso concedidos al amparo del artículo 29 del Convenio Colectivo de hostelería de Las Palmas se han de excluir los días de descanso semanal, condenando a la entidad empresarial a estar y pasar por tal declaración."

Tercero.

Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La sentencia recurrida estima la demanda actora en la que se plantea conflicto colectivo por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras Canarias, declarando que el cómputo de los días de permiso concedidos al amparo del art. 29 del Convenio Colectivo de Hostelería de Las Palmas debe excluir los días de descanso semanal. La resolución hace una interpretación finalista del artículo de aplicación, entendiendo que el propósito del permiso por enfermedad de persona a cargo del trabajador es facilitar el cumplimiento de una necesidad familiar de éste, luego si no hay obligación de trabajar, lo que ocurre con los días de descanso, ningún derecho se concede al trabajador, pues en estos días no tiene que acudir al puesto de trabajo. Con apoyo en este criterio interpretativo entiende que los cuatro días reconocidos son laborables y no naturales.

La empresa interpone recurso de suplicación al amparo de la letra c) del art. 193 de la LRJS, denunciando la infracción de los arts. 29 del convenio de Hostelería en relación con el art. 37.3 del ET, y arts. 3.1, 4.1, 5.2 y arts. 1281, 1286 y ss del Ccv.

La parte actora presentó impugnación al recurso, siendo de destacar la referencia a sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid de 9.6.2015, favorable a su posición procesal, que interpreta el art. 37.3 ET en el mismo sentido propuesto en la demanda.

Segundo.

El Tribunal Supremo en sentencia de 4 de diciembre de 2015 (rec 2/2015) recordaba que: "...la doctrina de esta Sala sobre la interpretación de los convenios colectivos y otros acuerdos laborales de la que se hacen eco nuestras sentencias de 23 de septiembre y 11 de noviembre de 2010 (Rec. 206/2009 y 23/2010), 22 de enero de 2013 (Rec. 60/2012), 22 de abril de 2013 (Rec. 50/2011), 19 de junio de 2013 (Rec. 102/2012) y 6 de noviembre de 2015 (Rec. 320/2014) diciendo: "Recordábamos en la STS de 15 de abril de 2010 (rec. 52/09)) 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" (así, STS de 27 de enero de 2009 -rec. 2407/2007 - que cita sentencias anteriores).

Y en la Sentencia de 18 de Mayo de 2010 (rec. 171/09): "...como reiteradamente ha señalado esta Sala del Tribunal Supremo -entre otras, STS de 27 de abril de 2001 (rec. 3538/2000), es doctrina constante de este Tribunal (sentencias de 12 de noviembre de 1993, 3 de febrero y 21 de julio de 2000, con cita de igual doctrina de la Sala Primera) "que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". A ello añade la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 1997 (recurso 3588/96), matiza "que en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes".

Conforme al art. 29.7 del Convenio Colectivo de Hostelería de Las Palmas (BOP 1.2.13), los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

"Por enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización, al menos por veinticuatro horas, del cónyuge, hijos o personas a su cargo, 4 días".

El artículo convencional tiene su razón de ser en el art. 37.3 del ET, aunque éste limita el derecho a dos días, siendo la licencia del convenio de aplicación un derecho mejorado en cuanto a su duración, pero sin expresamente señalar si los cuatro días del permiso reconocidos tendrán la consideración de hábiles o naturales, laborales o no, circunstancia que en ambos textos legales se obvia.

Conforme al art. 5.2 del Código Civil en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los naturales. Esta prescripción legal es aplicable al disfrute de un derecho que se configura o pacta, en este caso en convenio colectivo, por un tiempo determinado. Derecho y plazo no son conceptos incompatibles, y la finalidad del primero determina

el plazo de duración o vigencia para el caso de que se produzca el supuesto de hecho que lo genera. La duración necesaria para que el permiso cumpla con su fin es el que determinan las partes, pues son las partes las que asumen las contraprestaciones que supone el reconocimiento del derecho para la otra, debiendo aplicarse los criterios legales de interpretación de normas y contratos al caso, para buscar la voluntad real de los firmantes del convenio.

Sentado lo anterior, resulta que ni los términos del art. 29.7, del Convenio de Hostelería de Las Palmas, ni el tenor literal del resto de apartados del mismo precepto que van estableciendo los distintos permisos retribuidos, expresamente señalan si los días reconocidos son días naturales o hábiles, laborales o no. Tal omisión lleva, conforme al art. 3.1.a) ET que establece el sistema de fuentes de la relación laboral, a la aplicación del art. 5.2 del Código Civil, y con ello a considerar que de tales plazos no se excluyen los días naturales. Pero el convenio colectivo examinado se somete, como se ha indicado, al sistema de fuentes que establece el art. 3 del ET en el que es norma superior también, y en este caso especial, el propio Estatuto de los Trabajadores.

Aplicando el principio de jerarquía normativa (art. 3.2 ET) que sitúa a la ley sobre el convenio, y teniendo en cuenta el de norma más favorable del artículo 3.3 ET respecto a la concurrencia entre Código Civil y Estatuto de los Trabajadores, la interpretación de la norma discutida del convenio se debe someter a la que resulte del propio art. 37.3 ET, que constituye el mínimo de derecho necesario intangible pues es la disposición general que regula todos los permisos de los que disfruta el trabajador y su tiempo mínimo de duración, y que solo puede ser mejorada por norma de inferior rango.

La letra a) del art. 37.3 ET dice expresamente que el trabajador podrá ausentarse del trabajo "quince días naturales en caso de matrimonio". El resto de supuestos omiten cualquier mención a si los días de permiso son naturales o laborables, pese a ello no resulta adecuado entender conforme a tal redactado, que los plazos así establecidos deban computar todos los días hábiles o no, porque carecería de sentido la expresa referencia a días naturales que hace el art. 37.3 del Estatuto en su letra a).

Si la norma general supone proceder al cómputo de los plazos conforme al art. 5.2 del Ccv, el que el legislador expresamente establezca en la norma especial que regula la relación laboral que los quince días de permiso por matrimonio son naturales, lleva a considerar que en el resto de supuestos con derecho a permiso retribuido, el plazo o duración se refiere a hábiles, lo que debe equivaler a laborales al no encontramos ante una norma adjetiva sino sustantiva. Esta interpretación del art. 37.3 ET realizada conforme a los criterios hermeneúticos que fija el art. 3.1 y 1.281 y siguientes del Ccv, y conforme al sistema de fuentes laborales del 3 del ET, constituye un mínimo de derecho necesario que sólo puede ser mejorado por el convenio colectivo, por ello, cuando concede la norma pactada cuatro días por enfermedad grave de persona a cargo, debe entenderse que se trata de días laborales por imperativo del principio de norma mínima.

Tal interpretación además es acorde con la finalidad del art. 37.3.b) ET, y la naturaleza y objeto del derecho que establece el art. 29.7 del convenio de aplicación, que es una interpretación conforme al criterio del artículo 1.286 Ccv. Pues el sentido del permiso es que de forma remunerada el trabajador pueda atender la situación de necesidad que le impide acudir a su puesto de trabajo, para que le sea posible, en este caso, conciliar adecuadamente su vida familiar con la actividad laboral. Computar los días de permiso exista o no la necesidad de llevar a cabo esta conciliación priva de sentido al derecho, y a la mejora que de su duración lleva a cabo el convenio, pues sólo en el caso de que el trabajador tenga obligación de trabajar es realizable el derecho, si es día de descanso se retribuye igual. No existiendo tal obligación de acudir al puesto de trabajo no resulta necesario disfrutar del permiso.

Como argumento que reafirma el criterio finalista de interpretación aplicado, concurre el hecho de que para el caso de matrimonio el legislador haya incluido en el cómputo del plazo el de los días naturales, pues se trata de un permiso que responde no a una necesidad sino al uso socialmente reconocido, conforme al cual tras un enlace se reconoce al trabajador un periodo de descanso para adaptación a la nueva situación familiar. No atiende propiamente a una necesidad sino a un sentir o uso social, aunque al igual que en el caso del permiso examinado responda al derecho de conciliar la vida familiar y la laboral, de ahí que se diga que los 15 días de permiso son naturales, pues se disfrutan sin venir vinculados a una obligación que debe atender el trabajador y que le exige ausentarse de su puesto de trabajo.

En base a lo expuesto procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia en su integridad.

Tercero.

En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.2 LRJS, no procede hacer expresa condena en costas.

Cuarto.

A tenor del art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado Juan José Quintana Martel en nombre y representación de BULL HOTELS, SL, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Las Palmas de Gran Canaria el 31.3.2016, en autos seguidos con el nº 20/2016, confirmando la misma en su integridad. Notifíquese la Sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 9 de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/0777/16 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.