TRIBUNAL SUPREMO
Sentencia 695/2023, de 3 de octubre de 2023
Sala de lo Social
Rec. n.º 239/2021

SUMARIO:

Permisos retribuidos. Telefónica. Matrimonio y constitución de pareja de hecho. Convenio colectivo que establece que el hecho causante (ceremonia o acto jurídico de formalización) deberá tener lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días. Teniendo en cuenta que el convenio no supone una mejora en cuanto a la duración legal de la licencia, no cabe hacer una interpretación de la norma convencional que, en su conjunto, resulte más perjudicial para los trabajadores que la derivada de los mínimos de derecho necesario reconocidos en el ET. Partiendo de esta base, debe entenderse que el convenio introduce una mejora, consistente en la concesión de cierta flexibilidad en el disfrute del permiso para que el trabajador pueda distribuirlo a su conveniencia respecto al día de la ceremonia. Aspecto que no ofrece duda interpretativa alguna, y que permitirá a los trabajadores repartir a su criterio esos quince días en periodos anteriores o posteriores al momento de la celebración/hecho causante. Una vez reconocida aquella flexibilidad, lo que se quiere evitar con esa exigencia es que los trabajadores puedan reclamar el derecho a disfrutar el permiso en un periodo que comience fuera de los quince días anteriores o posteriores a la ceremonia. La interpretación de esa previsión convencional no puede generar el efecto perverso de computar como día inicial del permiso el de la propia ceremonia, cuando tiene lugar en un día no laborable para el trabajador que comienza el permiso inmediatamente después. Esta Sala ha reiterado que la acertada interpretación del artículo 37.3 a) del ET es la de considerar que el día inicial del permiso de matrimonio celebrado en un día no laborable ha de ser el primer día laborable siguiente al de la ceremonia, por lo que no cabe una interpretación de la norma convencional que resulte más perjudicial para el trabajador que ese mínimo de derecho reconocido en la ley. La lógica, adecuada y correcta interpretación del precepto legal en litigio, debe ser entonces la de entender que la exigencia de que el hecho causante deba estar dentro del permiso y en cualquiera de sus días, está referida exclusivamente a los supuestos en los que el trabajador comienza a disfrutar el permiso con anterioridad a la celebración de la ceremonia. En ese caso, cuando el trabajador se acoge a esa posibilidad que le reconoce el convenio, es cuando debe darse la circunstancia de que el hecho causante se produzca dentro de los 15 días naturales ininterrumpidos. Pero si la ceremonia tiene lugar en día no laborable, y el trabajador solicita el permiso para los quince días ininterrumpidos inmediatamente posteriores, el cómputo debe iniciarse el primer día laborable siguiente a la ceremonia. **Permiso por fallecimiento, hospitalización, enfermedad, nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo.** La circunstancia de que un convenio colectivo mejore sustancialmente la duración de los permisos legales y establezca su cómputo en días naturales, no excluye la aplicación de la regla general que fija el día inicial para ese cómputo en el primer laborable siguiente al hecho causante que tiene lugar en un día no laborable para el trabajador, a salvo de una válida y expresa previsión del convenio colectivo en sentido diferente.

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

CASACION núm.: 239/2021
Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D.ª María Luz García Paredes
D.ª Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 3 de octubre de 2023.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Confederación General del Trabajo (CGT), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT), representados y defendidos, respectivamente, por los letrados D. Raúl Maíllo García, D. Enrique Lillo Pérez y D. Bernardo García Rodríguez, contra la sentencia dictada el 5 de mayo de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de conflicto colectivo núm. 138/2018 y acumuladas 151/2018 y 170/2018, seguida a su instancia, a la que se adhirieron el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones-UTS, el Sindicato To2, el Sindicato Sumamos y Alternativa Sindical de Trabajadores-AST, contra Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U., Telefónica de España, S.A.U. y Telefónica Móviles España, S.A.U.; siendo citados como partes interesadas Comisiones Obreras de Base (COBAS), la Unión Sindical Obrera (USO) y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Telecomunicaciones (SITTEL).

Han sido partes recurridas Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U., representada y defendida por el letrado D. Santiago Carrero Bosch; Telefónica de España, S.A.U., representada por la procuradora D.ª María del Carmen Ortiz Cornago; y Telefónica Móviles España, S.A.U., representada por la procuradora D.ª María del Carmen Ortiz Cornago y defendida por la letrada D.ª Amalia Jiménez Montenegro.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

El día 24 de mayo de 2018 la representación letrada de FSC-CCOO presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada con el núm. 138/2018, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: "Se declare que el día de inicio de los permisos retribuidos correspondientes a los apartados b), c) y d) del art. 102 del convenio de aplicación, debe corresponderse, en todos los casos, con día laborable y condenando alas demandadas a estar y pasar por dicha declaración".

El día 4 de junio de 2018 la representación letrada de FeSMC-UGT presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada con el núm. 151/2018, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: "En definitiva declare que los periodos de licencias retribuidas establecidos en el artículo 102 del I Convenio Colectivo de empresas vinculadas a "Telefónica de España, SAU", "Telefónica Móviles España, SAU" y "Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU" deben comenzar su cómputo a partir del primer día siguiente laborable al hecho causante; condenando a las partes a estar y pasar por tal declaración".

Por auto de 5 de junio de 2018 se acordó: "Acumular a las presentes actuaciones instadas por la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC), en materia de CONFLICTO COLECTIVO y registrada bajo el número 151/18, la demanda registrada bajo el número 138/18, en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO)".

El día 19 de junio de 2018 la representación letrada de CGT presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada con el núm. 170/2018, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de

derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: "Se condene a las demandadas a respetar el derecho de iniciar los permisos retribuidos correspondientes a los apartados b), c) y d) del artículo 102 del convenio de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU., en día laborable, en todos los casos".

Por auto de 21 de junio de 2018 se acordó: "Acumular a las presentes actuaciones instadas por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO), en materia de CONFLICTO COLECTIVO y registrada bajo el número 138/18 (y 151/18 acumulada), la demanda registrada bajo el número 170/18, en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)".

Segundo.

Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio, en el que los sindicatos codemandados se adhirieron a las mismas. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

Tercero.

Con fecha 5 de mayo de 2021 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Previa desestimación de las excepciones de pérdida sobrevenida de objeto, falta de acción e inadecuación de procedimiento y con desestimación de las demandas de UGT, CCOO y CGT interpuestas frente a TELEFÓNICA DE ESPAÑA, TELEFÓNICA MÓVILES Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES absolvemos a las demandadas de los pedimentos contenidos en las demandas".

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a los efectos del art. 6 de la LOLS, UGT, CCOO y CGT tienen implantación en las empresas demandadas a cuyos empleados afecta el presente conflicto colectivo.

2º.- El I Convenio colectivo de Empresas Vinculadas Grupo Telefónica para los años 2015-2017 (BOE 21 de enero de 2016)., la vigencia dicha norma convencional fue prorrogada por acuerdo de las partes signatarias hasta el 31 de diciembre de 2018 (BOE nº 30, de 4/02/17).- conforme-. En la actualidad rige el II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas Grupo Telefónica para los años 2019 a 2.021 publicado en el BOE de 13-11-2.019.- los textos de los referidos convenios obran en los descriptores 102 y 103-.

3º.- El I Convenio colectivo de empresas vinculadas regulaba los permisos y licencias en su artículo 102.

4º.- El día 19 de marzo de 2018 la responsable del área de negociación colectiva de CCOO en el Grupo Telefónica, se dirigió a la dirección de relaciones laborales notificándola que se había producido una decisión del Tribunal Supremo (sentencia nº 145/2018) en relación a la consideración del día de inicio de determinados permisos retribuidos, en día laborable y no feriado y, en consecuencia, CCOO planteaba la apertura de una mesa de negociación en el ámbito del convenio, donde abordar dicha cuestión.. Ese mismo día la Directora de Relaciones Laborales comunicó a la representante de CCOO que en su consideración no procede la adaptación del art. 102 del convenio grupo en relación con el contenido de la sentencia de referencia, y añadía "en este sentido, que el tenor literal de nuestro marco normativo sobre permisos contemplado en el I CEV difiere del tenor literal del precepto del convenio Contact Center, a cuyo fallo se corresponde dicha sentencia, siendo incluso la regulación contemplada en nuestro marco de aplicación sustancialmente mejorada respecto al art. 37.1 del TRET" - descriptores 2 y 3-.

5º.- Habiéndose solicitado por CCOO abordar la cuestión en la Comisión de vigilancia del Convenio, por la empresa el día 20-4-2.018 se remitió contestación considerando que no

estaban dentro de las funciones de la referida Comisión la modificación del Convenio.- descriptor 5-.

6º.- El día 21 de mayo de 2.019 se celebró intento de mediación ante el SIMA.- descriptor 6- Se han cumplido las previsiones legales".

Quinto.

1.- En el recurso de casación formalizado por CGT, al que se adhiere la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, se consignan los siguientes motivos:
Primero.

Al amparo del art. 207 e) LRJS, se alega la infracción de los artículos 37.3 ET y arts. 1281 a 1283 y 1285 a 1287 del CC, así como el art. 102 del I Convenio Colectivo.

2.- En el recurso de casación formalizado por FeSMC-UGT, al que se adhiere la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, se consignan los siguientes motivos:

Único.

Al amparo del art. 207 e) LRJS, se alega la infracción de los artículos 37.3 ET, en relación con el art. 3 del mismo texto legal; y todo ello en relación de lo dispuesto en el art.102 del I Convenio Colectivo, arts. 1281 y siguientes del CC, así como por vulneración de la doctrina de este Tribunal sobre el cómputo de los periodos de disfrute de los permisos o licencias retribuidas, contenida en las SSTS que se citan.

3º.- En el recurso de casación formalizado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras se consignan los siguientes motivos:

Primero y segundo.- Al amparo del art. 207 e) LRJS, se alega la infracción del artículo 37.3 ET, en relación con el art. 82 y concordantes del ET y 37 de la Constitución, así como la doctrina consolidada de este Tribunal en relación con el inicio del cómputo de permisos.

4º- Los recursos fueron impugnados por Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U., Telefónica de España, S.A.U. y Telefónica Móviles España, S.A.U.

Sexto.

Recibido el expediente digital de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de estimar parcialmente procedentes los recursos planteados.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día 3 de octubre de 2023 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La cuestión a resolver es la de determinar si el día inicial para el cómputo de los permisos en litigio ha de ser el primer día laborable siguiente al hecho causante que coincide con un día no laborable para el trabajador.

La sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 5 de mayo de 2021, autos 138/2018, desestima en su integridad las diferentes demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por los tres sindicatos accionantes y absuelve a las codemandadas de las pretensiones ejercitadas en su contra.

Los sindicatos CGT, UGT y CCOO interponen separadamente sendos recursos de casación.

Todos ellos denuncian infracción de los mismos preceptos legales y ofrecen una argumentación jurídica sustancialmente coincidente, por lo que debemos proceder a su conjunta resolución.

Con pequeños matices de nula relevancia, los tres recursos alegan la vulneración de los arts. 37.3; 3.1 y 2 y 82 ET; arts. 1281 a 1283 y 1285 a 1287 del Código Civil; 37 CE; así como del art. 102 del Convenio Colectivo de aplicación (CC) y de la doctrina jurisprudencial que invocan, para sostener que el día inicial de los permisos retribuidos contemplados en los apartados a), b), c) y d) del art. 102 del CC, ha de ser el primer laborable siguiente al hecho causante.

2.- El Ministerio Fiscal informa en favor de estimar parcialmente las pretensiones de los recurrentes en lo atinente únicamente al permiso contemplado en la letra b) del precepto convencional, el referido a accidente o enfermedad grave de familiares.

Las empresas codemandadas interesan su íntegra desestimación.

Segundo.

1.- En lo que ahora interesa, el art. 102 CC establece lo siguiente:

"Con independencia de las prescripciones legales en materia de permisos retribuidos, los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a solicitar permisos con sueldo en cualquiera de los siguientes casos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio o constitución de pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos. El hecho causante deberá tener lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días.

b) Accidente o enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge o de ascendientes o descendientes por consanguinidad en cualquier grado; resto de parientes por consanguinidad y afinidad en los términos legalmente establecidos, así como de los cónyuges de hermanos/as:

La duración del permiso será de 2 a 5 días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, cuya valoración corresponde al Servicio Médico de Prevención de Riesgos Laborales.

Los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido, en ningún caso más de dos semanas y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, todas las intervenciones quirúrgicas se considerarán potencialmente graves.

c) Fallecimiento de los parientes mencionados en el apartado anterior, así como de los cónyuges de hermanos/as.

- 10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.

- 4 días naturales por fallecimiento del resto de familiares que generan derecho al permiso.

d) Nacimiento de hijo o adopción o acogimiento preadoptivo permanente de un menor hasta seis años o mayor de seis, pero menor de dieciocho años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: 5 días naturales.

En los supuestos enunciados en los apartados a) al g), siempre que la circunstancia que origine el permiso exija el desplazamiento a localidad distinta de aquella en que tenga el peticionario su residencia laboral, se sumará al tiempo concedido el tiempo que se invierta en los viajes de ida y vuelta. A estos efectos, si el desplazamiento está entre 100 Km y 300 Km se concederá 1 día natural y, si fuera más de 300 Km se concederán 2 días naturales en ambos casos el tiempo adicional incluye la ida y vuelta.

A todos los efectos de disfrute de permisos se equiparan el matrimonio y las parejas de hecho legalmente constituidas y los hijos naturales, adoptivos o los menores en régimen de acogida permanente.

Si durante el disfrute del permiso por una de las causas enumeradas se produjera otra diferente, concluirá aquel disfrute en el momento de dicha producción, en que se iniciará, si el empleado así lo pidiera, el del permiso correspondiente a la nueva causa.

La solicitud de permiso deberá formularse con la antelación prudencial máxima que en cada caso permitan las circunstancias; en los supuestos de matrimonio o constitución de pareja de hecho del empleado, no será esa antelación inferior a siete días hábiles."

2.- Como alegan las codemandadas, la acción ejercitada en las respectivas demandas que delimita los contornos del proceso, sobre la que debemos pronunciarnos, y a la que necesariamente hemos de ajustarnos en nuestros pronunciamientos, es la de un conflicto colectivo relativo a la interpretación que haya de hacerse del citado precepto convencional, que no la de impugnación de convenio colectivo con la que pudiere cuestionarse la legalidad acomodo a derecho de alguna de las previsiones de dicho precepto.

Lo que sostienen los demandantes, es que la empresa está aplicando el precepto convencional conforme a una interpretación que sería contraria a los criterios emanados de la doctrina jurisprudencial que invocan, y lo que solicitan, es que se declare que la interpretación acorde a derecho debe ser la que ellos ofrecen.

No se trata por lo tanto de analizar y decidir sobre la legalidad de la regulación convencional en litigio, que no ha sido puesta en duda, sino de establecer cual haya de ser la correcta y adecuada interpretación de su contenido.

Acotado de esta forma el objeto del proceso, tanto los recurrentes, como las demandadas en su impugnación, al igual que la propia sentencia recurrida, apoyan sus divergentes postulados en la doctrina sentada en diferentes sentencias de esta Sala IV sobre la materia, lo que hace necesario que reiteremos brevemente los criterios doctrinales en este particular, para proceder seguidamente a su concreta y específica aplicación en la interpretación que haya de hacerse de la indiscutida literalidad del precepto convencional en litigio.

3.- Por citar alguna de las más recientes, la STS 502/2023, de 11 de julio (rec. 141/2021), compendia y reitera la consolidada doctrina de esta Sala IV en la materia, de la siguiente forma: "La Sala tiene una reiterada y consolidada doctrina sobre la cuestión que plantea el presente recurso de casación respecto de la fijación del día de inicio del cómputo del periodo de disfrute de permisos y licencias retribuidas reconocidas en convenio colectivo. En efecto, en nuestra STS 834/2022, Rec. 139/2020, resumimos dicha doctrina en los siguientes términos:

A) La STS 257/2020, de 17 de marzo (Rec. 193/2018), resolvió el recurso formulado frente a la SAN conforme a la que el día inicial para el cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados b), c), d) y e) del art. 37 del V Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, en los casos en los que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, deberá ser el primer día laborable siguiente. En ella se concluye que el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante. Los permisos no tienen por finalidad la de conceder al trabajador un descanso, sino la de liberarles de acudir al trabajo sin pérdida de retribución, ante la necesidad de atender una determinada situación conforme a los distintos objetivos para los que se contemplan y que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas. Por este motivo el permiso tiene sentido cuando sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de éste. Desde esa misma perspectiva, la "ausencia del trabajo" solo está justificada cuando efectivamente hay obligación de trabajar, que no en los periodos de vacaciones o suspensión del contrato en los que no existe la obligación de acudir al puesto de trabajo, por lo que tampoco pueden diferirse para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral [STS 145/2018, de 13 de febrero (Rec. 266/2016)].

B) La STS 229/2020, de 11 de marzo (Rec. 192/2018; Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, también concluye que cuando el hecho causante del permiso sucediese en día no laborable para el trabajador, el permiso debe iniciarse en día laborable : Cuando el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso; sobre esto no hay discusión entre las partes; sin embargo, cuando el hecho causante sucede en un día no laborable -festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral- la finalidad y la propia esencia del permiso fuerzan a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato, pues como ya reseñamos en nuestra 145/2018,

de 13 de febrero (Rec. 266/2016), citada, por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos que aquí nos ocupan debe entenderse que como el convenio habla de "ausentarse del trabajo con derecho a retribución" el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso, pues el convenio no dice otra cosa. Consecuentemente, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso previsto en las letras b) y c) del artículo 24 del convenio en cuestión hasta el primer día laborable que le siga, siempre que no estemos ante una interrupción significativa del contrato de trabajo, en los términos señalados en el punto anterior, de suerte que en cada uno de los días de permiso debe subsistir la situación de necesidad que lo justifica.

C) La STS 811/2020, de 29 de septiembre (Rec. 244/2018) expresa que hemos partido de que la regulación que llevan a cabo los convenios colectivos "no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el artículo 37 ET, por lo que lo primero que ha de discernirse es cuál es la interpretación que ha de hacerse de cada uno de los permisos que se reconocen en el precepto legal, a la cual ha de estarse en todo caso.

D) La doctrina de esta Sala, plasmada en las sentencias que se han citado, subraya que "el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta", ya que, si el hecho que origina el derecho al permiso acontece en un momento distinto al tiempo de trabajo (suspensión del contrato, vacaciones, disfrute de otro permiso distinto, ...), "no tendría sentido la ausencia del trabajo". Así, en relación con el permiso de quince días por matrimonio del artículo 37.3 a) ET ("quince días naturales en caso de matrimonio") -que el artículo 35, I, B del convenio aquí controvertido reproduce literalmente-, hemos dicho que la fecha del matrimonio está incluida en los quince días que concede la ley/convenio "salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable " [STS de 12 de mayo de 2009 (Rec. 4/2008)]. Y hemos precisado, en la STS 257/2020, de 17 de marzo (Rec. 193/2018), que "es obvio que si el día de la ceremonia es laborable deberá computarse dentro de los quince días, puesto que en caso contrario supondría en realidad el reconocimiento de dieciséis días de permiso"; pero, por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día festivo o no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a dicha celebración. Por consiguiente, los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación.

E) Esta doctrina es acorde con la que plasma la STJUE de 4 de junio de 2020, (C-588/18), en la que se razona que el disfrute de permisos retribuidos similares a los que ahora nos ocupan "está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa (en referencia al convenio), por un lado, y el hecho de las necesidades y obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un periodo de trabajo, por otro lado". Al hilo de la posible confrontación con la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el Tribunal de la Unión entiende que "los trabajadores no pueden reclamarlos en periodo de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidos".

3.- Cuestión distinta es que el convenio establezca mejoras o ampliaciones en el catálogo legal de permisos. En tal caso, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos. Así lo hemos declarado en las SSTS 226/2020, de 11 de marzo (Rec. 188/2018); la anteriormente resumida 834/2022, de 18 de octubre (Rec. 139/2020) y la más reciente STS 982/2022, de 20 de diciembre (Rec. 104/2021), siguiendo la consolidada jurisprudencia sobre interpretación de los convenios y pactos de carácter colectivo. Precisamente por ello, aceptamos allí una distinción relativa al día de inicio de cada permiso ya que la norma convencional de la que dimanaban había ido discerniendo claramente entre días naturales y días laborables."

4.- Bajo esos mismos criterios pasaremos a analizar individualmente cada uno de los diferentes permisos en controversia, por el orden del propio precepto convencional.

Tercero.

1.-Permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

El art. 37. 3. Letra a) ET, señala en este particular "Quince días naturales en caso de matrimonio".

Lo que el CC establece, es que ese permiso será de "15 días naturales ininterrumpidos. El hecho causante deberá tener lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días".

Debemos comenzar por destacar que el convenio no supone en consecuencia una mejora en la duración legal de este permiso.

Y continuar con una obviedad, no cabe una interpretación de la norma convencional que en su conjunto resulte más perjudicial para los trabajadores que la derivada de los mínimos de derecho reconocidos en norma legal.

No solo porque esa consecuencia jurídica resulte de un principio general del ordenamiento laboral conforme al art. 3 ET, sino porque ya se ha dicho que el propio art. 102 del CC señala en su encabezamiento "Con independencia de las prescripciones legales en materia de permisos retribuidos, los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a solicitar permisos con sueldo en cualquiera de los siguientes casos y por el tiempo siguiente...", en lo que supone -como no puede ser de otra manera- la clara expresión de la voluntad común de ambas partes de respetar los mínimos legales para mejorarlos con la regulación convencional.

2.- Dicho eso, es evidente que el concepto de hecho causante, en la terminología que utiliza el convenio colectivo, se refiere a la ceremonia o acto jurídico de formalización del matrimonio o de la pareja de hecho.

El propio convenio señala seguidamente en ese mismo precepto, que "A todos los efectos de disfrute de permisos se equiparan el matrimonio y las parejas de hecho legalmente constituidas", y siendo de naturaleza constitutiva el acto de formalización del matrimonio o de la pareja de hecho, esa es la ceremonia a que se refiere la doctrina de esta Sala IV que hemos enunciado anteriormente, lo que es lo mismo, del hecho causante al que alude en este caso el convenio.

Partiendo de esa base, la mejora que introduce el convenio es la de conceder cierta flexibilidad en el disfrute de este permiso, para que el trabajador pueda distribuirlo a su conveniencia respecto al día de la ceremonia. Aspecto que no ofrece duda interpretativa alguna, y que permitirá a los trabajadores repartir a su criterio esos quince días en periodos anteriores o posteriores al momento de la celebración/hecho causante.

Esa es la finalidad de la regulación convencional, la única diferencia en favor de los trabajadores que introduce respecto al régimen legal, y en tal sentido, en ese contexto, debe interpretarse la exigencia de que el hecho causante tenga lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días.

Una vez reconocida aquella flexibilidad, lo que se quiere evitar con esa exigencia es que los trabajadores puedan reclamar el derecho a disfrutar el permiso en un periodo que comience fuera de los quince días anteriores o posteriores a la ceremonia.

La interpretación de esa previsión convencional no puede generar el efecto perverso de computar como día inicial del permiso el de la propia ceremonia, cuando tiene lugar en un día no laborable para el trabajador que comienza el permiso inmediatamente después.

3.- Si hemos dicho que la acertada interpretación del art. 37.3 letra a) ET es la de considerar que el día inicial del permiso de matrimonio celebrado en un día no laborable ha de ser el primer día laborable siguiente al de la ceremonia, no cabe una interpretación de la norma convencional que resulte más perjudicial para el trabajador que ese mínimo de derecho reconocido en la ley.

La lógica, adecuada y correcta interpretación del precepto legal en litigio, debe ser entonces la de entender que la exigencia de que el hecho causante deba estar dentro del permiso y en cualquiera de sus días, está referida exclusivamente a los supuestos en los que el trabajador comienza a disfrutar el permiso con anterioridad a la celebración de la ceremonia. En ese caso, cuando el trabajador se acoge a esa posibilidad que le reconoce el convenio, es cuando debe darse la circunstancia de que el hecho causante se produzca dentro de los 15 días naturales ininterrumpidos.

Pero si la ceremonia tiene lugar en día no laborable, y el trabajador solicita el permiso para los quince días ininterrumpidos inmediatamente posteriores, el cómputo debe iniciarse el primer día laborable siguiente a la ceremonia.

Esta es la solución más acorde con una interpretación de la norma convencional que resulte a su vez integradora con las previsiones legales, como fórmula para armoniza adecuadamente la finalidad de mejora que el convenio colectivo persigue, que en ningún caso puede suponer una merma de los mínimos de derecho legalmente reconocidos al trabajador.

4.- Así se desprende de la aplicación de las reglas hermenéuticas sobre interpretación de acuerdos que ofrece el Código Civil.

Su art. 1281 dispone "Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas". Y por su parte el art. 1284 nos dice que "Si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto".

Es incuestionable que la común voluntad de las partes negociadoras del convenio era, necesariamente, la de mantener o mejorar la regulación legal en materia de permisos, pero en ningún caso la de empeorarla, por lo que no cabe una interpretación tan literal que conduzca a un resultado más perjudicial para los trabajadores que el derivado de la estricta y mera aplicación de la regulación legal del permiso por matrimonio. El efecto pretendido era el de dotar de mayor flexibilidad la distribución del permiso, que no el de restringir una de las reglas legales de aplicación sobre la naturaleza jurídica que debe atribuirse al día de celebración de la ceremonia.

Y si el art. 37.3 ET debe ser interpretado en el sentido de que el día inicial para el cómputo del permiso ha de ser el primer día laborable siguiente al de la ceremonia, esa misma interpretación ha de trasladarse al precepto convencional para el caso de que el trabajador opte por disfrutar la totalidad del permiso inmediatamente después de la ceremonia.

Esa situación no se ve afectada por la regulación convencional y es perfectamente compatible y complementaria con las previsiones del convenio, que reserva esa exigencia para los supuestos en los que el trabajador opte por iniciar el permiso antes de la ceremonia.

Cuarto.

1.- Permiso por accidente o enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización Permiso por enfermedad.

La regulación legal de esta materia es el art. 37.b) ET, que reconoce dos o cuatro días de permiso.

El CC extiende su duración de 2 a 5 días naturales, amplia el catálogo de parientes y familiares, y añade una regla de flexibilidad para su ejercicio "independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización", con la cautela de que el número de días de permiso será en todo caso el "mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante", dentro de ese plazo de dos semanas que posteriormente establece.

2.- El concepto de hecho causante que utiliza el convenio está sin duda referido a la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, como así lo indica seguidamente al citar esa circunstancia.

Por lo tanto, si el hecho causante tiene lugar en día no laborable, la consecuencia no puede ser otra que la de entender que el día inicial del permiso ha de ser necesariamente el primer día laborable siguiente.

Interpretación que viene en avalar el propio convenio cuando explícitamente referencia el número de días de permiso al de los días laborables que le habrían correspondido al trabajador, con la clara y lógica voluntad de excluir de su cómputo los días no laborables.

Al igual que hemos dicho respecto al permiso por matrimonio, la que pretende el CC es que el permiso se disfrute con flexibilidad respecto a la fecha del hecho causante y dentro de los márgenes temporales que contempla, pero eso no supone que hayan de contabilizarse dentro del permiso los días en los que el trabajador está exento de la obligación de acudir a su puesto de trabajo.

Es verdad que la norma convencional utiliza en un momento la expresión "días naturales", por más que seguidamente se refiere por el contrario a "días laborables", en una contradicción que debe ser salvada con la aplicación de esos criterios jurisprudenciales que ya

hemos referenciados, que pasa por excluir en todo caso del cómputo del permiso el día del hecho causante cuando tiene lugar en un día no laborable.

Quinto.

1.- Permiso por fallecimiento.

El art. 37.3 b) ET regula este permiso en los mismos términos que el de enfermedad.

El CC mejora ampliamente ese régimen legal para extenderlo hasta "10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida. 4 días naturales por fallecimiento del resto de familiares que generan derecho al permiso".

Nada dice en este caso sobre el momento del hecho causante, pero es evidente que debe entenderse en todo caso referido a la fecha del fallecimiento.

2.- Es verdad que el convenio mejora notablemente el régimen legal y expresamente habla de "días naturales", pero esa previsión no ha de excluir esa regla general en la materia que ya hemos enunciado.

El día del fallecimiento no puede nunca computar como el primer día de permiso cuando tiene lugar en un día que no sea laborable para el trabajador.

Por más que el CC habla de 10/4 naturales, lo que quiere decir con ello, es que una vez iniciado el permiso no se deducen los días no laborables que puedan concurrir durante ese periodo de 10/4 días.

No cabe una interpretación que pase por entender que esa referencia a los días naturales obligue a computar como primer día de permiso aquel en el que tiene lugar el fallecimiento, si resulta que coincide con un día no laborable para el trabajador.

De haber sido esa la voluntad de los negociadores lo habrían indicado de forma expresa en el precepto, con una alusión específica al régimen aplicable al día del hecho causante.

En definitiva, la circunstancia de que un convenio colectivo mejore sustancialmente la duración de los permisos legales y establezca su cómputo en días naturales, no excluye la aplicación de la regla general que fija el día inicial para ese cómputo en el primer laborable siguiente al hecho causante que tiene lugar en un día no laborable para el trabajador, a salvo de una válida y expresa previsión del convenio colectivo en sentido diferente.

El convenio colectivo debe interpretarse en este caso, en el sentido de entender que el permiso tiene una duración de 10/4 días naturales, computados desde el primer día laborable siguiente al del fallecimiento que tiene lugar en día no laborable.

Sexto.

1.- Permiso por nacimiento, adopción acogimiento preadoptivo.

Como recuerda la STS 502/2023, de 11 de julio (rec. 141/2021), el citado permiso habría quedado sin efecto tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo, que modificó el artículo 37.3 b) ET, incluyendo una nueva causa de suspensión contractual por nacimiento y cuidado de hijo [artículo 45. d) ET) a favor del progenitor distinto de la madre (artículo 48.4 ET), según sentencias de la Sala, entre otras, STS 98/2021, de 27 de enero (Rec. 188/2019).

Son ya muchas y reiteradas las sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo en las que se establece que, tras la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que reconocía el artículo 37. 3 b) ET, y la equiparación de la duración de la suspensión de contrato de trabajo de ambos progenitores, resultan inaplicables los preceptos convencionales que mejoraban la previsión legal sobre aquel permiso retribuido.

Baste citar en tal sentido las SSTS 98/2021, de 27 de enero (Rec. 188/2019), 75/2022, de 26 de enero (Rec. 100/2020); 301/2022, de 5 de abril (Rec. 46/2020) y 509/2022, de 1 de junio (Rec. 88/2020), a cuya redacción en extenso nos remitimos.

Como de todas ellas resulta, esta clase de mejoras convencionales del régimen legal anteriormente previsto para el permiso de paternidad quedaba indisociablemente vinculada a la propia vigencia y existencia del derecho sobre el que dicha mejora versa, de tal manera que una vez desaparecido tal derecho no cabe admitir la pervivencia autónoma y separada de aquella mejora.

El permiso por nacimiento de hijos del 37.3 b), al que dicha mejora se vincula, ha sido sustituida tras el RDL 6/2019, por la vigente causa de suspensión del contrato de trabajo por "nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses" (artículo 48.4, en

relación con el artículo 45.1 d) ET). Es evidente que la finalidad de lo pactado en el convenio colectivo no era otra que la de mejorar el régimen de aquel permiso, y no cabe considerar que la común voluntad de las partes pudiere ser el mantenimiento de ese derecho al permiso de paternidad una vez desaparecido e integrado en aquella nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, ni es factible admitir que fuese la de permitir su disfrute una vez agotado el plazo de dicha suspensión. Lo que obliga a la estimación del motivo.

2.- Pero lo cierto es que en el presente supuesto la demanda se interpone antes de la entrada en vigor del RDL 6/2019, y en razón de la regulación convencional entonces vigente, por lo que vamos a pronunciarnos al respecto conforme a los mismos criterios que venimos exponiendo.

Bajo la normativa legal de aplicación a la fecha de la demanda la regulación de esta materia en el art. 37.3 letra b) ET era coincidente con la de los permisos por fallecimiento y enfermedad.

El CC amplía a 5 días naturales el permiso por nacimiento de hijo, pero eso no significa que deba computarse como día inicial el del propio nacimiento cuando tiene lugar en un día no laborable.

Por los mismos argumentos que venimos exponiendo, el convenio debe interpretarse en el sentido de entender que lo querido por las partes es que, una vez iniciado el permiso, los 5 días de duración serán naturales y corren ininterrumpida e indefectiblemente desde su inicio, sin descontar los días no laborables que pudieren coincidir durante ese periodo.

Pero si el nacimiento, la adopción o acogimiento, tiene lugar en un día no laborable, el permiso debe iniciarse el primer día laborable siguiente, a partir del que deben ya contabilizarse esos cinco días naturales.

Séptimo.

Conforme a lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, debemos estimar los tres recursos de casación interpuestos por los sindicatos demandantes, casar y anular la sentencia recurrida, para estimar la demanda y declarar que el día inicial para el cómputo de los permisos en litigio ha de ser el primer día laborable siguiente al del hecho causante que coincide con un día no laborable para el trabajador, en los términos que hemos expresado en los anteriores fundamentos de derecho. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto,
EN NOMBRE DEL REY
y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar los recursos de casación interpuestos por la Confederación General del Trabajo (CGT), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT), contra la sentencia dictada el 5 de mayo de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de conflicto colectivo núm. 138/2018 y acumuladas 151/2018 y 170/2018, seguida a su instancia, a la que se adhirieron el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones-UTS, el Sindicato To2, el Sindicato Sumamos y Alternativa Sindical de Trabajadores-AST, contra Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U., Telefónica de España, S.A.U. y Telefónica Móviles España, S.A.U.; siendo citados como partes interesadas Comisiones Obreras de Base (COBAS), la Unión Sindical Obrera (USO) y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Telecomunicaciones (SITTEL).

2. Casar y anular la sentencia recurrida, y estimar la demanda en el sentido de declarar que: a) El día inicial para el cómputo del permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho del art. 102 letra a) del Convenio colectivo, ha de ser el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando el trabajador opta por disfrutar el permiso en los quince días inmediatamente posteriores a la celebración de la ceremonia que tiene lugar en un día no laborable para el trabajador; b) En los permisos de los apartados b, c) y d) del art. 102 del Convenio colectivo, el día inicial ha de ser el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando tiene lugar en un día no laborable para el trabajador.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).