

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 49/2025, de 4 de abril de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 410/2024

SUMARIO:

Convenios colectivos. Sector de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Alcance de la previsión contenida en el artículo 56 del convenio que introduce mejoras en el permiso de lactancia (una hora de ausencia en el trabajo, reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas, hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad), supeditando las mismas, en cuanto a los términos de su disfrute, a la negociación con el empresario. El RDL 2/2024, de 21 de mayo, modificó el artículo 37.4 del ET, eliminando las referencias a la negociación colectiva o al acuerdo con el empleador en los supuestos de acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia, lo que ha llevado a la parte demandante a sostener que lo previsto en el convenio debería aplicarse de forma automática sin ningún tipo de limitación. Sin embargo, lo que resulta de la literalidad del precepto convencional es que cabe la sustitución del permiso de lactancia por la reducción de jornada o por la acumulación "en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa". Y ello en atención a la existencia de dos mejoras relevantes introducidas en el convenio: la extensión del marco temporal hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad (que no 9 como prevé el Estatuto) y la posibilidad de reducción de jornada en 1 hora (que no 30 minutos). Esto es, son tales mejoras convencionales las que determinan la necesidad de acuerdo con el empleador en cuanto a los concretos términos del disfrute del permiso. Y dadas tales mejoras expresas no cabe afirmar que la reforma operada en el artículo 37.4 del ET excluya el acuerdo con el empresario en cuanto a los términos del disfrute, pues no se cuestiona en modo alguno la existencia del derecho a disfrutar del permiso en cualquiera de las tres modalidades ni se limita o restringe su ejercicio en los términos mejorados previstos en la norma convencional. Esto es, el mejor tratamiento del permiso de lactancia previsto en el convenio no permite imponer una interpretación como la pretendida en la demanda, por cuanto la misma parte de una modificación del artículo 37.4 del ET que se respeta (y mejora) en la norma convencional. En definitiva, tal y como sostiene la patronal, la acumulación de las horas entre los 9 y los 12 meses de edad del menor (mejora respecto a lo que establece la nueva Ley), no es automática, sino que, como prevé el convenio, queda condicionada a los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa. La demanda, por ello, debe ser desestimada.

PONENTE:

Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

SENTENCIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID-SENTENCIA: 00049/2025

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

Síguenos en...



SENTENCIA Nº: 49/2025

Fecha de Juicio:02/04/2025

Fecha Sentencia:04/04/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000410/2024

Ponente: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s: FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS DE COMISIONES OBRERAS (FSS-CCOO) y COMISIONES OBRERAS DEL HÁBITAT

Demandado/s: FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA (FED), ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA (AESTE), FEDERACIÓN DE RESIDENCIAS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A LOS MAYORES-SECTOR SOLIDARIO (LARES), ASOCIACIÓN ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO (ASADE), CÍRCULO EMPRESARIAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS (CEAPS)

Parte Interesada: FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSP-UGT)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno:914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG:28079 24 4 2024 0000412

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000410 /2024

Procedimiento de origen: /

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 49/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

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

D^a. ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a cuatro de abril de dos mil veinticinco.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000410/2024 seguido por demanda de la FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS DE COMISIONES OBRERAS FSS-CCOO (letrado D. José Manuel Rodríguez Vázquez) y COMISIONES OBRERAS DEL HÁBITAT (letrado D. Miguel Ángel Garrido Palacios) contra FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA FED (letrado D. José María Hernández de Andrés), ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA AESTE (letrada D^a Natalia Cogollos Vallverdú), FEDERACIÓN DE RESIDENCIAS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A LOS MAYORES-SECTOR SOLIDARIO LARES (letrado D. Antonio Molina Schmid), ASOCIACIÓN ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO ASADE (letrado D. José María Hernández de Andrés), CÍRCULO EMPRESARIAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CEAPS (letrado D. Paco Carretero Palomares), FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FeSP-UGT (representado por el Graduado Social D. Javier

Síguenos en...



Martínez Valladolid) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

El 20 de diciembre de 2024 la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CCOO) y Comisiones Obreras del Hábitat interpusieron demanda de Conflicto Colectivo contra la Federación Empresarial de Asistencia a la Dependencia (FED), la Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE), la Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores -Sector Solidario- (LARES), la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE) y el Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS); interesando la citación como interesada de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT).

SEGUNDO.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia por la que se declarase:

1º) Que el marco temporal establecido para el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 56 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (o sea, hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses de edad) opera siempre y en todo caso, sea cual sea la modalidad de ejercicio del citado derecho, sin que tal marco temporal pueda verse reducido en ningún supuesto.

2º) Que el incremento proporcional de la duración del ejercicio del derecho en cuestión que el citado Convenio colectivo establece en los casos de parto múltiple, se deberá aplicar siempre que se produzca ese parto múltiple y con independencia de la modalidad de ejercicio de dicho derecho por la que la trabajadora o trabajador haya optado en cada caso.

3º) Que la acumulación en jornadas completas del permiso resultante del ejercicio del derecho en cuestión se refiere en todo caso a "jornadas de trabajo" o días laborables para la persona que ejerce el derecho, y no a días naturales.

TERCERO.

La demanda se admitió a trámite por Decreto de 9 de enero de 2025, citándose a las partes a los actos de conciliación y juicio a celebrar el 2 de abril de 2025, previa suspensión interesada por las demandantes. Llegado el día del señalamiento y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus pretensiones en el siguiente sentido:

1.- La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CCOO) se ratificó en su demanda, si bien puntualizó que la controversia ha quedado reducida únicamente al primer punto del Suplico de la demanda. Así, se indica en tal demanda que el artículo 56 del Convenio está directamente inspirado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), reformado por el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo. Se añade que la redacción de aquel precepto convencional tuvo en consideración la anterior redacción del artículo 37.4 ET, cuyo último inciso posibilitaba la sustitución del permiso para el cuidado del lactante por una reducción de jornada o por su acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegara con el empresario. Se sostiene que, tras la citada reforma, en materia de acumulación del permiso en jornadas completas no existe ya remisión a la negociación colectiva o al acuerdo con la empresa en cuanto a los términos concretos de su ejercicio; y que, por ello, el hecho de que el Convenio haya ampliado a los doce meses de edad del lactante el período durante el cual se puede ejercitar el permiso no puede constituir en ningún caso un subterfugio para excluir de la aplicación de tal mejora a ambas o alguna de las dos modalidades subsidiarias de ejercicio del mismo (la reducción de jornada y/o la acumulación en jornadas completas), por mucho que el Convenio colectivo aluda, en cuanto a esta última modalidad de la acumulación, a que la

misma se concretará en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa. Se sostiene, en definitiva, que ese eventual acuerdo podría afectar a cualesquiera otros pormenores de la acumulación pero no al marco temporal durante el cual la misma se lleve a cabo. Por último, se niega en el acto de la vista que se esté llevando a cabo cualquier tipo de espiguelo normativo, sino que lo que se pretende es una interpretación de la norma convencional de acuerdo con la actual redacción del artículo 37.4 ET y ello para evitar que la empresa pueda introducir cualquier tipo de veto o limitación al permiso durante el periodo de mejora previsto en el Convenio.

2.- La representación de Comisiones Obreras del Hábitat también se ratifica en la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones de la otra demandante y añadiendo que lo pretendido es una interpretación del precepto convencional de acuerdo con la realidad social del tiempo en el que ha de ser aplicado y dados los motivos que impulsaron la reforma del artículo 37.4 ET por el Real Decreto-ley 2/2024.

3.- El sindicato UGT se adhirió a la demanda.

4.- Las entidades ASADE y FED se opusieron a la demanda. Se alegó, en primer lugar, la excepción de inadecuación de procedimiento y falta de acción. Y ello al considerar que no se dan los presupuestos para apreciar la existencia de un verdadero Conflicto Colectivo pues no hay afectación de intereses colectivos ni conflictividad alguna al respecto en el sector; existe falta de interés litigioso y ausencia de discrepancia jurídica actual. Se mantiene, en definitiva, que nos encontramos ante un mero conflicto de intereses o de regulación y que lo que no procede es que se introduzca por la vía de Conflicto Colectivo una nueva regulación distinta a la pactada en el Convenio. Subsidiariamente y respecto al fondo del asunto, se sostiene que ha de estarse a la literalidad de las importantes mejoras introducidas en la norma convencional y fruto de la negociación colectiva por lo que no procede la interpretación que ahora se postula en demanda.

5.- La representación de AESTE también se opone a la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones de la representación de ASADE y FED y añadiendo que no existe veto ni restricción alguna impuesta por las empresas del sector en cuanto al disfrute del permiso por lactancia sino que la norma convencional establece una importante mejora remitiéndose al acuerdo que alcancen las partes, conforme a lo expresamente pactado por las partes negociadoras del Convenio y dada la naturaleza específica del sector. Se afirma, por ello, que la voluntad de las partes negociadoras ha sido clara y que lo pretendido por las demandantes es una suerte de espiguelo normativo.

6.- La representación de CEAPS muestra su oposición a la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones de las codemandadas que la precedieron en la intervención y añadiendo que el Convenio en cuestión es de carácter estatal de aplicación a un sector fuertemente feminizado y que, sin embargo, no consta ni una sola reclamación o consulta presentada por cualquier trabajadora a título individual. Se añade, por último, que existe una incoherencia en la posición de las demandantes pues el Convenio Colectivo establece una mejora respecto de lo establecido en el artículo 37.4 ET y que cuando este último es reformado, imponiéndose el carácter automático de la acumulación, la mejora convencional de tres meses adicionales en el marco temporal no se ve afectada por la automaticidad de la reforma. Se indica que en el artículo 53.1.c) del Convenio, sobre el permiso por fallecimiento, también se introduce una mejora respecto al ET y que, sin embargo, los sindicatos han aceptado que la mejora respecto al carácter de días hábiles del permiso por fallecimiento no afecte al actual artículo 53 del Convenio.

7.- Por último, la entidad LARES también se opone a la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones del resto de las codemandadas.

Las demandantes mostraron su oposición a las excepciones planteadas, reiterando que lo pretendido es una interpretación del precepto convencional conforme a la modificación introducida en el Estatuto de los Trabajadores y afirmando la existencia de una verdadera afectación colectiva, tal y como se desprende de la consulta realizada a la Comisión paritaria por la representación de los trabajadores y con independencia de la ausencia de reclamaciones individuales en un sector fuertemente precarizado.

CUARTO.

De conformidad con el art. 85.4 LRJS se fijaron como hechos pacíficos los siguientes: desde que se constituyó la Comisión Paritaria, el 20 de julio de 2023, ha recibido un total de

146 consultas. Solo se ha presentado una consulta interpretativa relativa a la cuestión litigiosa. No se han presentado consultas por los trabajadores a título individual.

Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió únicamente prueba documental. La parte demandante reconoció la documental de la demandada, salvo el certificado de la Comisión Paritaria. Las demandas reconocieron la documentación aportada por la demandante. Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

QUINTO.

En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales. Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

El presente conflicto colectivo afecta a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, publicado en el BOE nº 137, de 9 de junio de 2023 (no controvertido).

SEGUNDO.

El citado VIII Convenio Marco Estatal fue suscrito en fecha 3 de marzo de 2023 por las organizaciones empresariales CEAPS, FED, AESTE, ASADE y LARES y por los sindicatos FSS-CCOO, CC.OO. del Hábitat y UGT servicios públicos, en representación de los trabajadores afectados. Se pactó en su texto una vigencia del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2025 (no controvertido y descriptor nº 4).

TERCERO.

Las partes negociadoras del citado Convenio acordaron su modificación en acta de 6 de noviembre de 2023, subsanada por la de 29 de enero de 2024. Tal modificación fue publicada en el BOE nº 47, de 22 de febrero de 2024 (descriptor nº 5). El artículo 56 del Convenio, relativo a la *"Reducción de la jornada por motivos familiares"* quedó redactado en los siguientes términos:

"El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo anterior contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria".

CUARTO.

A fecha 26 de marzo de 2025 el número de consultas planteadas a la Comisión Paritaria de Interpretación del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal ascendió a un total de 146 (descriptor nº 81).

En particular, en relación a la interpretación del artículo 56 de aquel texto convencional, FSS-CCOO planteó consulta en fecha 9 de abril de 2024 (descriptores nº 80 y 81); y las organizaciones empresariales AESTE, FED, ASADE y CEAPS plantearon consulta en fecha 11 de julio de 2024 (descriptor nº 78). En acta nº 9, de fecha 22 de julio de 2024, la citada Comisión Paritaria de Interpretación examinó la consulta relativa al permiso de lactancia, sin alcanzar un acuerdo (descriptor nº 79).

QUINTO.

El 21 de junio de 2024 tuvo lugar intento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sin alcanzarse acuerdo (descriptor nº 7).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica

Síguenos en...



6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.

Tal y como ponen de manifiesto todas las partes, la única cuestión controvertida es la relativa al punto primero del Suplico; esto es, si el artículo 56 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal debe ser interpretado en los términos que se señalan en la demanda; aplicándose el marco temporal de mejora introducida en tal precepto en el sentido de que el mismo opere sea cual sea la modalidad de ejercicio del citado derecho y sin necesidad de negociar con el empresario en los supuesto en los que se opte por la acumulación del permiso en jornadas completas.

Antes de examinar el fondo del asunto es preciso, sin embargo, dar respuesta a las excepciones planteadas. Y ello pasa por determinar si, en rigor, nos encontramos o no ante un conflicto de intereses. En relación con la diferencia entre el conflicto jurídico y de intereses, la STS de 3-11-2021, rco. 31/2020 (ROJ: STS 4088/2021- ECLI:ES:TS:2021:4088) dispone que *"los conflictos jurídicos, esto es, aquéllos que se suscitan sobre una norma ya existente respecto a la que se litiga en relación con su interpretación y aplicación y que, en tanto la controversia se centra en derechos ya existentes, admiten una solución jurisdiccional; y de otro lado, se sitúan los conflictos de intereses -o económicos o de regulación-, es decir, aquéllos en que la pretensión de las partes es bien modificar una norma o acuerdo existente, procediendo a su sustitución, o bien crear una nueva norma donde no existe, estando en cualquiera de los casos ante un conflicto de creación de derecho, que por tal razón queda fuera de las competencias de los órganos judiciales y cuya resolución debe alcanzarse por vía extrajudicial. Así, los conflictos jurídicos son aquellos que se basan en la realidad de un pretendido derecho que trata de ampararse en una norma preexistente, que se quiera sirva de fundamento a su pretensión, y donde la discrepancia entre las partes respecto de la aplicación o interpretación de dicha norma constituye precisamente la razón de ser del conflicto; y, en cambio, el conflicto económico o de intereses o regulatorio es el que no descansa sobre la existencia de una norma previa, cuyo significado, alcance o cumplimiento se reclama, sino que surge del propósito de modificar el ordenamiento existente a través del cambio de condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nuevas inexistentes hasta la fecha.*

La consecuencia es que los únicos conflictos colectivos que pueden ser conocidos por la jurisdicción laboral son los de carácter jurídico -y no los de intereses o regulatorios-. Expresamente, lo ha querido dejar sentado el legislador en el art. 153.1 LRJS, al ceñir el proceso judicial de conflicto colectivo a los litigios "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..., o de una práctica de empresa". Y de igual modo lo hemos confirmado, desde antiguo, al señalar que el proceso de conflicto colectivo se caracteriza por la "admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación" (SSTS de 24 de febrero de 1992, rec. nº. 1074/1991; de 19 de mayo de 1997, rec. nº. 2173/1996; de 7 de abril de 2003, rec. nº. 148/2002; y de 12 de mayo de 2003, rec. nº. 360/2001). De forma más extensa, hemos explicado que el proceso de conflicto colectivo resulta apto cuando "no se trata de una mera interpretación del contenido y alcance de los preceptos cuestionados..., sino que, en realidad, se quiere por la recurrente que judicialmente se integre y complemente, con carácter general, la normativa reglamentaria y convencional existente para regular un supuesto de hecho no expresamente contemplado" (SSTS de 15 de diciembre de 1997, rec. nº. 1398/1997; de 5 de julio de 2002, rec. nº. 1277/2001, de 14 de mayo de 2009, rec. nº. 89/2008, de 13 de diciembre de 2018, rcud. nº. 1857/2017 y nº. 2262/2017, y de 12 de marzo de 2019, rcud. nº. 3228/2017, de 6 de marzo de 2019, rec. nº. 65/2018, entre muchas otras)".

Pues bien, en el presente supuesto no cabe afirmar que nos encontremos ante un mero conflicto de intereses pues la controversia suscitada gira sobre la posible interpretación

del artículo 56 del Convenio tras la reforma operada en el artículo 37.4 ET por el Real Decreto-ley 2/2024; y, en particular, si en los supuestos de acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia es preciso acudir a la negociación y acuerdo con el empresario. Tal cuestión ya fue objeto de una consulta planteada por uno de los sindicatos demandante a la Comisión Paritaria del Convenio; planteando la patronal, posteriormente, una nueva consulta. Esto es, con independencia de que no conste la existencia de reclamaciones individuales, es posible apreciar un conflicto jurídico relativo a la interpretación de un precepto convencional que introduce mejoras en el permiso de lactancia supeditando las mismas, en cuanto a los términos de su disfrute, a la negociación con el empresario. Ello implica que el conflicto jurídico existe, afecta a un grupo concreto de trabajadores y es real, por lo que, desestimadas las excepciones, hemos de entrar a resolver el fondo del asunto.

CUARTO.

La cuestión controvertida en el presente conflicto colectivo se centra en determinar el alcance de la previsión contenida en el artículo 56 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Dicho precepto, cuya redacción vigente se ha incluido en el hecho probado tercero por razones de claridad expositiva, regula los supuestos de reducción de jornada por motivos familiares y, en particular, el permiso por lactancia de hijo o hija menor de 12 meses consistente en 1 hora de ausencia en el trabajo y la posibilidad de sustituir, por voluntad del trabajador, dicho permiso por una reducción de jornada de 1 hora o acumular el mismo en jornadas completas *"en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa"*.

La parte demandante sostiene que dada la modificación posterior operada en el Estatuto de los Trabajadores las tres modalidades de disfrute del permiso por lactancia (una hora de ausencia en el trabajo, reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas) deberían aplicarse de forma automática y sin ningún tipo de limitación durante el marco temporal previsto en el Convenio (hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad). Y ello para garantizar la aplicación de lo previsto en el artículo 37.4 ET.

De contrario, la representación patronal sostiene que, en atención a las mejoras pactadas en el precepto convencional (extensión del periodo de disfrute del permiso hasta que el menor cumpla 12 meses y reducción de jornada en 1 hora) no es posible deducir de la literalidad del mismo que tales mejoras se vean afectadas por la reforma operada en el Estatuto de los Trabajadores o que tal reforma imponga la prohibición de negociación de los términos del disfrute en los supuestos de acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.

En orden a proceder a la interpretación del artículo 56 del Convenio colectivo debemos recordar la consolidada jurisprudencia, por todas SSTs de 21 de mayo de 2024 (rec. 93/2022), 14 de septiembre de 2023 (rec. 94/2021), 23 de febrero de 2021 (rec. 60/201), 13 de octubre de 2020 (Rec.132/2019), 22 de octubre de 2019 (rec. 78/2018), de la que no puede apartarse esta Sala, en relación a la interpretación de los Convenios colectivos que deberá operarse atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC), al criterio sistemático, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC); criterio histórico, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC), el criterio finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC) y la realidad social del tiempo en que se han de aplicar (art 3 CC).

Antes de proceder a la labor exegética resulta oportuno tener presente las siguientes consideraciones. El VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal fue suscrito por las partes firmantes el 3 de marzo de 2023 y publicado en el BOE de 9 de junio de 2023. Y tal precepto se modificó por las partes negociadoras el 6 de noviembre de 2023 (publicada en el BOE de 22 de febrero de 2024). Y en tal fecha el artículo 37.4 ET vigente incluía además un inciso en su segundo párrafo en el que se indicaba que *"quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella"*. La mención a la negociación colectiva o al acuerdo con el empleador fue, sin embargo, suprimida por el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por

desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Como se señala en el apartado I de dicha norma lo que se aborda es una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho. Así, se indica que *"En la actualidad el derecho a ausentarse queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa. La modificación del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores elimina estas restricciones, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras. Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019"*.

Ahora bien, lo que enfrenta a las partes no es la existencia misma del derecho a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas sino que tal derecho pueda quedar condicionado a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario. Lo que resulta de la literalidad del precepto convencional es que la cabe la sustitución del permiso de lactancia por la reducción de jornada o por la acumulación *"en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa"*. Y ello en atención a la existencia de dos mejoras relevantes introducidas en el Convenio: la extensión del marco temporal hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad (que no 9 como prevé el Estatuto) y la posibilidad de reducción de jornada en 1 hora (que no 30 minutos). Esto es, son tales mejoras convencionales las que determinan la necesidad de acuerdo con el empleador en cuanto a los concretos términos del disfrute del permiso. Y dadas tales mejoras expresas no cabe afirmar que la reforma operada en el artículo 37.4 ET excluya el acuerdo con el empresario en cuanto a los términos del disfrute pues no se cuestiona en modo alguno la existencia del derecho a disfrutar del permiso en cualquiera de las tres modalidades ni se limita o restringe su ejercicio en los términos mejorados previstos en la norma convencional. Esto es, el mejor tratamiento del permiso de lactancia previsto en el Convenio no permite imponer una interpretación como la pretendida en demanda, por cuanto la misma parte de una modificación del artículo 37.4 ET que se respeta (y mejora) en la norma convencional. En definitiva, tal y como sostiene la patronal, la acumulación de las horas entre los 9 y los 12 meses de edad del menor (mejora respecto a lo que establece la nueva Ley), no es automática, sino que, como prevé el Convenio, queda condicionada a los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa. La demanda, por ello, debe ser desestimada.

QUINTO.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Con desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción, **desestimamos** la demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CCOO) y Comisiones Obreras del Hábitat, a la que se adhirió la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT), absolviendo a las demandadas de todos los pedimentos contenidos en tal demanda. Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Síguenos en...



Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0410 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0410 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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

Síguenos en...

