

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Sentencia 1713/2003, de 12 de marzo de 2003

Sala de lo Social

Rec. n.º 1047/2002

SUMARIO:

Tiempo de trabajo. Permiso por matrimonio o unión de hecho. *Derecho al disfrute de permiso retribuido de 15 días para los supuestos de uniones civiles como parejas de hecho. Requisitos.* Aunque los permisos retribuidos no constituyen un derecho de libre disponibilidad por el trabajador que permita a éste hacer uso del mismo cuando más le convenga sino en las fechas para las que se destina, en el caso de las uniones civiles nos encontramos ante el ejercicio de un derecho cuyo disfrute, siempre que exista buena fe y no haya operado su extinción por acción del mecanismo de la prescripción, cabe perfectamente en momento posterior al que ocasiona su reconocimiento, esto es, la celebración o formalización del acto por el que se constituye la unión civil.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 37.3 a).

PONENTE:

Doña María del Pilar Rivas Vallejo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 4 de septiembre de 2001 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclamación de derechos de contrato trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 10 de octubre de 2001 que contenía el siguiente

«Fallo

Estimando la demanda presentada por don A..., contra la Clínica C..., S.A., de reconocimiento de derecho, debo reconocer y reconozco el derecho a disfrutar de 15 días de licencia de conformidad con el artículo 35 del convenio colectivo condenando a la Clínica C..., S.A. a pasar por dicha declaración con todas las consecuencias legales inherentes legales a la misma.»

Segundo.

En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1.º Don A..., mayor de edad, con DNI número... y antigüedad de 10 de diciembre de 1987, ostentando la categoría profesional de «Auxiliar Sanitario (Celador)» y percibiendo un salario mensual de 154.110 pesetas, con inclusión de prorata de pagas extraordinarias.

2.º Se celebró el acto de conciliación sin avenencia el 1 de agosto de 2001.

3.º La empresa demandada en conciliación pertenece al sector económico de la sanidad privada.

4.º De aplicación el Convenio Colectivo Nacional de Cataluña para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia en el ámbito de la Sanidad Privada.

5.º Tras celebrar el acto de unión civil con doña E..., procedió a inscribirse en el Registro de Uniones Civiles del Ayuntamiento de Barcelona en la fecha 14 de diciembre de 2000.

6.º El artículo 35 del Convenio Colectivo de Sanidad privada establece lo siguiente:

«La licencia en caso de matrimonio es de 15 días naturales, acumulables al período de vacaciones; tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con la Ley Catalana 10/1998, de 15 de julio, de Uniones Estables de Pareja.»

7.º El actor esperó a presentar ante la empresa la solicitud de reconocimiento del referido derecho hasta el momento en que se expidiera por parte del Ayuntamiento de Barcelona el correspondiente Certificado.

8.º Reiteró solicitar la Licencia mediante la aportación de un documento con el que probar el contenido de la misma, dicho Certificado, el cual ha de ser firmado por el Alcalde y expedirse y, también, firmarse por el Secretario General del Ayuntamiento de Barcelona, se le notifica por correo ordinario en la fecha de 5 de enero de 2001.

9.º El certificado presenta el siguiente tenor literal:

«Que en el registro de Uniones Civiles de este Ayuntamiento constan inscritos con fecha 14 de diciembre de 2000 como unión civil el señor A... y la señora E...»

10.º Que disponiendo del certificado con el que poder acreditar la petición de la licencia por unión civil en los términos del artículo 35 del Convenio Colectivo en la noche del 9 de enero se dirigió a la Supervisora del turno de noche, doña A..., para solicitarle, de forma verbal, la concesión del permiso de unión civil regulado en el artículo 35 del Convenio Colectivo, a los efectos de disfrutar del mismo desde finales de enero o principios de febrero (ya que durante el período del permiso pretendía realizar reformas en la nueva vivienda de la pareja de hecho).

11.º A las diferentes solicitudes verbales que se formularon frente a esta petición dicha supervisora respondió que lo consultaría con la Dirección de la Clínica y que «ya le diría algo».

12.º Habiendo transcurrido varios días desde la petición verbal y sin obtener respuesta alguna (ni positiva ni negativa), se volvió a insistir en la misma solicitud, si bien de forma verbal, respondiéndose, que se debía presentar tal petición ante la Directora de Personal, doña C...; tampoco se obtuvo respuesta definitiva, ni en un sentido ni en otro, ya que doña C..., en su condición de Directora de Personal, reitera que «debía consultarlo con el abogado de la empresa».

13.º El 16 de enero de 2001, se le comunicó al actor igualmente de forma verbal, que definitivamente se le negaba el permiso, motivándose tal negativa en la razón consistente en que «se le había pasado el plazo para solicitarlo».

14.º Solicitó el asesoramiento y la asistencia del Comité de Empresa, el cual realizó diversos intentos para intermediar en la resolución del conflicto; intentos que, al menos, consiguieron que se mantuviera una reunión en la fecha 29 de enero de 2001, celebrada entre el Comité de Empresa y la Dirección de Personal; no obstante, los resultados de tal reunión consistieron en que la Dirección de la empresa volvió a denegar el permiso, ratificándose en la inicial decisión de no reconocer el referido derecho del trabajador.

15.º Se presenta denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la fecha 5 de febrero de 2001.

16.º Frente a la definitiva negativa verbal de la empresa, se decidió presentar por escrito la solicitud de la ya varias veces reiterada Licencia por unión civil, en la fecha 7 de abril de 2001 y en los términos literales que se transcriben a continuación:

«El disfrute de los 15 días naturales de licencia en uno de los siguientes períodos (según convenga a las necesidades del servicio):

1.º Del 4 al 18 de agosto de 2001 (ambos inclusive).

2.º Del 18 de septiembre al 2 de octubre de 2001 (ambos inclusive).

17.º Se contesta por la empresa, en la fecha 23 de abril de 2001 y mediante escrito firmado por la Directora del Departamento de Personal, doña M..., lo siguiente:

«Contestando a su solicitud (...), he de significarle que todas las solicitudes anteriores por causas similares (matrimonio o unión de hecho debidamente inscrita), han sido formuladas, como debe ser y constituye norma en esta clínica, con anterioridad a la celebración del enlace al objeto de poder disfrutar del permiso en ocasión de dicho acontecimiento. Su solicitud no ha sido efectuada con dichos requisitos y la interpretación que (...) hace del artículo 35 del Convenio Colectivo aplicable es errónea. Consecuentemente (...) su solicitud, en los términos y con los requisitos que ha sido formulada, no puede ser aceptada.»

18.º Informe de la Inspección de Trabajo. Hechos Constatados. Don A..., trabajador de la empresa Clínica C..., S.A.: con categoría profesional de Auxiliar Sanitario y antigüedad en la misma desde 10 de diciembre de 1987, formalizó su unión civil con su compañera el día 14 de diciembre de 2000, en el Registro de Uniones del Ayuntamiento de Barcelona.

Previa petición verbal del trabajador a la empresa el día 9 de enero de 2001, primero (Supervisora de Turno), y en fecha no precisada, después (doña C...), del correspondiente permiso por aquella causa, éste le fue denegado también verbalmente.

El señor A... presentó a la empresa solicitud escrita por el mismo motivo el día 7 de abril de 2001, que fue contestada en sentido negativo por la Jefa del Departamento de personal en fecha 23 de abril de 2001, haciendo constar: «... he de significarles que todas las solicitudes anteriores por causas similares (matrimonio o unión de hecho debidamente inscrita), han sido formuladas, como debe ser y constituye norma en esta clínica, con anterioridad a la celebración del enlace al objeto de poder disfrutar del permiso en ocasión de dicho acontecimiento».

En conclusión, la empresa, sin fundamento legal suficiente, alegando motivos meramente formales, carentes de valor invalidatorio de derechos reconocidos, ha denegado al trabajador la licencia de 15 días naturales por unión civil, reconocida en el Convenio Colectivo del sector.

III. Normas Infringidas. Los hechos que anteceden suponen incumplimiento de la Resolución de 19 de octubre de 2000 (DOG de 13 de enero de 2000) y de los artículos 3.º 1 b) y 4.º 2 h) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) (BOE del 29) y 35 del Convenio Colectivo Nacional de Cataluña para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia en el ámbito de la sanidad privada. Los hechos referidos constituyen una infracción consistente en que el empresario había incurrido en actos u omisiones que eran contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos por normas legales y pactadas en materia de permisos y licencias. La mencionada infracción está tipificada y calificada, preceptivamente, como grave en el artículo 7.º 5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, ya indicado.

Tercero.

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Contra la sentencia que estima la demanda en reclamación de reconocimiento de derecho, estimando el derecho del actor a permiso por matrimonio en un supuesto de inscripción de unión civil como pareja de hecho, formula recurso de suplicación la empresa demandada, Clínica C..., S.A., con amparo en los artículos 191, apartado c), de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), efectuando denuncia de la errónea interpretación del 37.3 del ET, y en el 35 del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia.

Segundo.

La cuestión debatida se centra en determinar si corresponde al actor disfrutar de permiso de quince días que, para los supuestos de uniones civiles inscritas en el Registro de Uniones Civiles, reconoce el artículo 35 del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, en particular si dicho permiso ha de ser solicitado con anterioridad a la formalización de dicha inscripción, como mantiene la demandada o si, según entiende la parte actora, puede solicitarse y disfrutarse en cualquier momento desde la citada formalización e inscripción, al no establecer el precepto convencional aludido plazo alguno para hacer efectivo tal derecho. Los hechos en los que se basa la litis son los siguientes:

1. El actor formaliza unión civil con su pareja, inscribiendo dicha unión en el Registro de Uniones Civiles del Ayuntamiento de Barcelona, el 14 de diciembre de 2000.

2. Sin embargo, no solicita permiso por dicha unión, al amparo del artículo 35 del convenio colectivo aplicable, hasta el día 9 de enero de 2001, primero verbalmente (y para realizar reformas en la vivienda de la pareja a finales de enero), y, posteriormente por escrito, el 7 de abril de 2001, para su disfrute en el período comprendido entre el 4 y el 18 de agosto de 2001 o, en su defecto, entre el 18 de septiembre y el 2 de octubre de 2001. Hecho asimismo relevante, según se desprende del relato de hechos probados, lo constituye el que el actor esperara a recibir certificado del Ayuntamiento de Barcelona, notificado por correo ordinario en fecha 5 de enero de 2001, después de haber formalizado la inscripción en fecha 14 de diciembre de 2000, para efectuar la solicitud del permiso, que pretendía hacer efectivo a finales de enero o principios de febrero, lo que motiva, por extemporánea, la negativa de la empresa.

Tercero.

Para una correcta solución de la litis, debe partirse de la regulación legal de los permisos retribuidos,

contenida en el artículo 37.3 de la Ley del ET, y de la que constituye desarrollo convencional el artículo 35 del convenio colectivo aplicable, extendiendo éste el reconocimiento de un derecho previsto en el apartado a) del citado precepto, permiso por matrimonio, a una situación legalmente no amparada, la unión civil inscrita como tal en Registro público.

El artículo 37.3 a) reconoce el derecho de los trabajadores a un permiso retribuido de quince días naturales de duración por razón de matrimonio, enmarcando dicho derecho en el régimen de los permisos retribuidos, regidos por una regla común, que anuncia el inicio del precepto citado, y que establece que el disfrute de cualquier permiso se condiciona al cumplimiento de dos requisitos formales: aviso y justificación, pues se indica que el trabajador tiene derecho a los permisos que en el mismo se recogen «previo aviso y justificación», es decir, con previo aviso al empleador sobre el disfrute y el momento del mismo, y con justificación del motivo que ampara el disfrute del permiso, aun cuando se trate de un derecho indisponible por el empleador. A su vez, dichos permisos pueden ser ampliados por vía convencional, como sucede en el caso presente, en el que el permiso por matrimonio es ampliado para los supuestos de uniones de hecho formalizadas a través de la inscripción en el correspondiente Registro público de uniones de hecho, en el artículo 35 del convenio colectivo aplicable, disponiendo un régimen similar al regulado por el artículo 37.3 a) del ET, pues se fija un período similar de quince días.

El permiso en tales términos reconocidos se sujeta, pues, al régimen común de los permisos retribuidos, esto es, debe ser preavisado y justificado, lo que no equivale en todos los casos a comunicación previa a la circunstancia que motiva el permiso, sino a su disfrute efectivo. Ahora bien, no puede ignorarse el fin teleológico de la norma, que no es otro que garantizar al trabajador un tiempo de ausencia, retribuida y sin repercusión alguna a su situación en la empresa, es decir, sin que la misma sea computada en su «historial» de ausencias laborales a efectos de despido o de absentismo laboral, destinado a satisfacer las diversas necesidades e intereses que ampara el artículo 37.3 del ET o que pudieran proteger los convenios colectivos, si éstos dispusieran un régimen más beneficioso o extensivo a situaciones no previstas en el ET. Resulta evidente y consustancial al fin de la norma que el reconocimiento del derecho a tales ausencias se halla indisolublemente ligado a la causa que las ampara y motiva, y, por consiguiente, necesariamente ha de existir una simultaneidad en el acontecimiento o causa motivadora del permiso y su efectivo disfrute, pues demorar el mismo significaría desnaturalizar la finalidad perseguida por la norma y, en particular, por el permiso en cuestión, perdiendo así todo su sentido y utilidad.

Cuarto.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que el permiso litigioso viene establecido por norma convencional, el artículo 35 del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, que no dispone régimen jurídico específico para estos permisos, por lo que ha de estarse a la regulación legal contenida en el precepto estatutario examinado.

Así pues, en aplicación del artículo 37.3 del ET, el matrimonio o unión civil en este caso y el consiguiente disfrute del permiso retribuido debió comunicarse con previa antelación a la empresa, argumenta la empresa, si bien debe tenerse presente que tales requisitos formales previstos en el citado artículo refieren dicha previa a su efectivo disfrute, no a la causa que lo motiva. Se introduce un elemento de juicio que altera el razonamiento jurídico anterior y que viene constituido por el hecho de que, si bien la inscripción se formalizó en una fecha, no fue solicitado el permiso hasta tres semanas después, tras recibir certificación de dicha inscripción. Lo que obliga a considerar si el permiso ha de ser solicitado en el momento en el que tiene lugar efectivamente la circunstancia que lo motiva o si, por el contrario, resulta justificado que, como sucede en este caso, el trabajador espere a recibir constancia registral de la unión civil. Esto es, si el permiso debe solicitarse en el momento anterior o si resulta perfectamente congruente y justificado desde la perspectiva del ejercicio del derecho esperar a tal momento posterior, lo que equivale a razonar si en supuestos de permiso por matrimonio al amparo del artículo 37.3 a) del ET, el permiso ha de solicitarse con motivo de la celebración del matrimonio o si, por el contrario, el trabajador puede hacerlo cuando se halle en su poder certificación registral de la inscripción del matrimonio, puesto que es ésta la que da validez y eficacia al mismo. Y la respuesta ha de ser negativa en este caso, pues la certificación referida puede servir, en todo caso, para la justificación del disfrute del permiso, pero no para su solicitud, que debe realizarse, según dicta el artículo 37.3 del ET, «previo aviso» y, por tanto, cuando tiene lugar el matrimonio, lo que resulta perfectamente extrapolable a los supuestos de uniones civiles, formalizadas de acuerdo con la Ley catalana 10/1998, de 15 de julio, de Uniones Estables de Parejas, sin necesidad de esperar, pues, a la recepción de certificación alguna.

Ahora bien, atendiendo al requisito del «previo aviso», que no se efectuara la pertinente solicitud o comunicación sino hasta después de formalizada la inscripción no puede ser obstáculo al efectivo reconocimiento de un derecho como éste, máxime si la comunicación de su existencia tiene lugar cuando la formalización ya se ha cumplido y, por tanto, se facilita al empleador una información más exacta de la circunstancia motivadora del

permiso, al haberse hecho efectiva ésta, aun cuando ello no resulte preciso, por ser la justificación del permiso un deber posterior a haberse producido aquélla. No obstante, lo que ocurre en el presente caso es que no sólo se comunica una vez formalizada la unión civil, lo que debiera servir para amparar una solicitud presentada en el día de la misma, o día posterior, o, en todo caso, en fecha próxima a aquélla, sino que ello se hace, y se presenta la solicitud de disfrute del permiso tres semanas después, tras recibir certificación registral del Ayuntamiento de Barcelona, lo que se reitera, tras varias negativas de la dirección de la empresa, varios meses después, y para su disfrute varios meses después, en el mes de agosto o de septiembre y de forma acumulada a las vacaciones, lo que podría conducir, de seguir la tesis de la recurrente, a la denegación del permiso, por haberse producido una desnaturalización de su finalidad, pues, como ya se ha indicado, ningún permiso está previsto sino para su disfrute *ad hoc*, en el momento en el que acontece el hecho causante, utilizando la terminología propia de la legislación de la Seguridad Social, de la misma, como así sucede con el resto de los permisos regulados en el mismo precepto, no susceptibles de señalamiento temporal a criterio o conveniencia del beneficiario o de traslación a fecha distinta de la coincidente con la circunstancia que lo ampara: nacimiento de hijo, enfermedad grave de parientes, deberes públicos de carácter inexcusable, mudanza... En suma, los permisos retribuidos no constituyen un derecho de libre disponibilidad por el trabajador que permita a éste hacer uso del mismo cuando más le convenga, sino, por el contrario, en las fechas para las que se destina: en el caso presente, cuando se formaliza el matrimonio o la unión civil estable.

No obstante lo anterior, se trata en este caso del ejercicio de un derecho cuyo disfrute cabe perfectamente en momento distinto al que ocasiona su reconocimiento, esto es, la celebración o formalización del acto por el que se constituye el matrimonio o, en este concreto supuesto, la unión civil, sin que ello signifique su desnaturalización, pues el disfrute del derecho no pierde su sentido si se produce en fechas posteriores, siempre y cuando el derecho continúe vivo y, por tanto, no haya operado su extinción por acción del mecanismo de la prescripción, y siempre que el ejercicio del mismo se produzca dentro de los márgenes de su ejercicio legítimo, acomodándose a los parámetros de la buena fe, y, por consiguiente, cuando dicho ejercicio no constituya abuso por parte de su titular frente al obligado por el derecho al permiso, el empleador. De forma que, cuando dicho ejercicio se produzca dentro de tales parámetros, no puede interpretarse, en cuanto derecho que forma parte del haber de derechos del trabajador, en el marco del artículo 37.3 del ET, en sentido tan restrictivo que conduzca a la denegación del mismo cuando se intente en fecha distinta a la de la efectiva formalización del matrimonio o unión civil, si ello tiene lugar de acuerdo con la buena fe y no existe atisbo alguno de intención de causar perjuicio a la empresa o a su organización del trabajo, puesto que en todo caso el efectivo disfrute del permiso ha de acomodarse a las reglas del artículo 37.3 del ET, esto es, someterse al previo aviso y a la justificación del mismo, lo que en efecto ha tenido lugar en el presente caso, como ya se ha razonado, aun cuando ello se haya producido con tres semanas de «retraso» tras la inscripción de la unión civil (ésta se formaliza el 14 de diciembre y el permiso se solicita el 8 de enero siguiente) y para ser disfrutado con posterioridad (concretamente otras dos semanas después). Es por ello que no se aprecia en este caso que el actor haya incurrido en abuso de derecho alguno y, por tanto, se concluye que debe serle reconocido el derecho a disfrutar del permiso por unión civil por el período reconocido en el convenio colectivo aplicable, de quince días.

Finalmente, cuestión distinta al reconocimiento del derecho en casos como el examinado, en los que se entiende que es procedente el reconocimiento del mismo con posterioridad al acto que lo motiva, es la disponibilidad sobre el efectivo disfrute del mismo, que deja de hallarse en manos del trabajador accionante, condicionándose en tales supuestos a las necesidades organizativas de la empresa y, por tanto, al acuerdo con el empleador, perdiendo, pues, el trabajador, el derecho a disponer de tales fechas, por su falta de ejercicio en la fecha en la que se produce el acontecimiento que motiva la concesión del permiso. Por las razones anteriores, debe desestimarse el recurso interpuesto por la Clínica C..., S.A., confirmando la sentencia de instancia.

Vistos los preceptos legales citados, los concordantes y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la Clínica C..., S.A., contra la sentencia de fecha 10 de octubre de 2001 del Juzgado de lo Social número 20 de los de Barcelona, recaída en el procedimiento número 623/2001, en procedimiento sobre reconocimiento de derecho a permiso retribuido por unión civil y reclamación de cantidad, seguido a instancia de don A... frente a la Clínica C..., S.A., debemos confirmar y confirmamos íntegramente dicha resolución.

Asimismo, debemos condenar a la recurrente al abono de los honorarios de la dirección letrada de la parte impugnante del recurso en la cuantía de 460 euros. Dese asimismo el destino legal a los depósitos y consignaciones que se hubieren efectuado para la interposición del recurso.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse

ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del artículo 219 de la LPL.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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.

RTSS. CEF