

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****AUDIENCIA NACIONAL***Sentencia 140/2019, de 29 de noviembre de 2019**Sala de lo Social**Rec. n.º 221/2019***SUMARIO:**

**Conflicto colectivo. Renault España, S.A. Efectos que tiene sobre los convenios colectivos la eliminación en el ET del permiso por nacimiento de hijos.** La nueva regulación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RDL), no suprime la licencia reconocida en el artículo 30 del Convenio colectivo analizado, por nacimiento y adopción de hijos. Aunque la empresa alega que la modificación de los artículos 37.3 b) y 48 del ET, a raíz del RDL mencionado, compensa y absorbe la regulación contenida en el convenio de empresa, la Sala declara que la novedad legislativa es compatible con los permisos que por paternidad venían disfrutándose. La disposición derogatoria única del RDL, solo deroga cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en él, sin establecer de forma expresa la derogación de las normas convencionales que mejoren o superen lo establecido en el ET modificado. No podemos olvidar que las normas convencionales pueden complementar o mejorar los derechos básicos regulados en el ET, cuya modificación o reforma, en tanto en cuanto no desborde o contradiga los derechos mejorados deben mantenerse subsistentes los que sean beneficiosos de conformidad con lo ya negociado, atendiendo al principio de favorabilidad de sus efectos positivos, al margen de la prioridad y preferencia aplicativa jerárquica, porque no nos hallamos ante un supuesto de derecho necesario establecido por la Ley que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva. Estamos, por tanto, ante derechos de distinta naturaleza, ya que uno es a disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario y otro, bien distinto, que no es de nuevo cuño, a una mera suspensión del contrato de trabajo, sin obligación retributiva para el empresario y, en cambio, con cobertura prestacional por el sistema público de Seguridad Social si se cumplen los requisitos para ser beneficiario del mismo. Por ello, ambos derechos se han de disfrutar plenamente, sin que pueda ser suprimido el contemplado en el convenio, cuya finalidad sigue estando plenamente vigente, sin que nada impida que su disfrute se lleve a cabo una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato si se tiene en cuenta que el convenio no concreta ninguna fecha y ello aunque se haya incrementado el periodo de suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica, de aplicación progresiva, en los términos previstos en la disposición transitoria decimotercera del ET, todo ello sin perjuicio de la modificación del régimen convencional a que pueden llegar las partes en la negociación colectiva que atienda a una reestructuración de este permiso.

**PRECEPTOS:**

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 3.3, 37.3 b) y 48.4 y disp. trans. decimotercera.

**PONENTE:**

*Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.*

Magistrados:

Don EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Don RAMON GALLO LLANOS

Don MERCEDES PEDRAZ CALVO

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

MADRID

SENTENCIA: 00140/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N<sup>o</sup>: 140/19

Fecha de Juicio: 26/11/2019

Fecha Sentencia: 29/11/2019

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000221 /2019

Proc. Acumulados: 225/19; 234/2019; 263/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA , UGT FICA, , SINDICATO DE CUADROS Y PROFESIONALES (SCP-CCP) , CGT

Demandado/s: RENAULT ESPAÑA SA, TRABAJADORES UNIDOS (TUI)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia:

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2019 0000235

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000221 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 140/2019

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS,

D<sup>a</sup> MERCEDES PEDRAZ CALVO

En MADRID, a veintinueve de noviembre de dos mil diecinueve.

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 0000221 /2019 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA (letrado D. Ángel Martín Aguado) UGT FICA (letrado D. Saturnino Gil Serrano), SINDICATO DE CUADROS Y PROFESIONALES (SCP-CCP)(letrada D<sup>a</sup> Laura Álvaro López), CGT(letrada D<sup>a</sup> Teresa Ramos Antuñano) ,contra RENAULT ESPAÑA SA(letrada D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Herrera Duque), TRABAJADORES UNIDOS (TUI), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

##### **Primero.**

- Según consta en autos, el día 7 de octubre de 2019 se presentó demanda por DOÑA MARIA BLANCA SUÁREZ GARRIDO, letrada en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, contra, RENAULT ESPAÑA S.A, sobre, CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 221/19.

##### **Segundo.**

- La Sala designó ponente señalándose el día 26 de noviembre de 2019 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

##### **Tercero.**

-El día 11 de octubre de 2019 el representante legal de la FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, FEDERACION DE INDUSTRIA (UGT-FICA), ha presentado demanda de CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 225/19 contra RENAULT ESPAÑA, S.A., FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (FI-CCOO), CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO (CGT), SINDICATO DE CUADROS PROFESIONALES, SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS.

**Cuarto.**

- El 11 de octubre de 2019 se dictó Auto, en cuya parte dispositiva, La Sala Acuerda: Acumular a las presentes actuaciones en materia de CONFLICTO COLECTIVO instadas por COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA, y registrada bajo el número 221/19, la demanda registrada bajo el número 225/19 en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por la FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT- FICA). Estese a la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 26 DE NOVIEMBRE DE 2019.

**Quinto.**

- -El 21 de octubre de 2019 el representante legal del SINDICATO DE CUADROS Y PROFESIONALES (SCP-CCP), presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 234/19 contra RENAULT ESPAÑA, S.A., CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO (CGT), TRABAJADORES UNIDOS (TU), SECCION SINDICAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FICA-UGT) EN RENAULT ESPAÑA (UGT).

**Sexto.**

- El 24 de octubre de 2019 se dictó Auto acordando la acumulación a las presentes actuaciones en materia de CONFLICTO COLECTIVO instadas por COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA, y registrada bajo el número 221/19 (y 225/19 acumulado), la demanda registrada bajo el número 234/19 en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por el SINDICATO DE CUADROS Y PROFESIONALES (SCP-CCP).

**Séptimo.**

- Con fecha 14 de noviembre de 2019 el representante legal de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 263/19 contra RENAULT ESPAÑA, S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES; CCOO, SINDICATO DE CUADROS PROFESIONALES y SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS.

**Octavo.**

- El 14 de noviembre de 2019 se dictó Auto, en el que se acuerda acumular a las presentes actuaciones en materia de CONFLICTO COLECTIVO instadas por COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA, y registrada bajo el número 221/19 (y 225/19 y 234 acumulados), la demanda registrada bajo el número 263/19 en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por CGT.

**Noveno.**

-Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando la demanda de CC.OO que se dicte sentencia por la que se reconozca el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la empresa RENAULT ESPAÑA SA a disfrutar del permiso por nacimiento de hijo contenido en el artículo 30 del Convenio Colectivo de aplicación una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

UGT solicita que se dicte sentencia por la que se declare que, i) las personas trabajadoras de la empresa, en caso de nacimiento o adopción de hijo, tienen derecho al disfrute del permiso retribuido o licencia de cuatro días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento, de acuerdo con el establecido en el art. 30 del convenio colectivo; ii) que el disfrute de dicho permiso por las personas trabajadoras se llevara a cabo, inmediatamente después de la finalizada la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, o, avisando con antelación a su mando inmediato, dentro de los doce meses siguientes al parto; iii) que este permiso o licencia retribuida les asiste a todas las personas trabajadoras cuyo nacimiento o adopción de hijo se haya producido con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo; iv) condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

SCP-CCP solicita que se dicte sentencia por la que se declare el derecho de los trabajadores a disfrutar de la licencia retribuida por nacimiento y adopción reconocida en el artículo 30 del Convenio colectivo interprovincial de Renault España, todo ello con carácter retroactivo desde su inaplicación a los trabajadores que lo hayan solicitado y se les haya denegado por la empresa.

CGT solicita que se dicte sentencia estimatoria por la que se declare lo siguiente: Cumplimiento por parte de la empresa del artículo 30 del Convenio Colectivo Interprovincial de Renault España SA, estableciendo de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora la concreción de las fechas a disfrutar por licencia por nacimiento o adopción de hijos o hijas (cuatro días ampliables a 6 en caso de desplazamiento).

Devolución de esos días a los trabajadores y trabajadoras que hayan generado ese derecho y no lo hayan podido ejercer.

Frente a tal pretensión, la letrada de la empresa demandada alegó la excepción la variación sustancial de la demanda respecto a la papeleta del SIMA de CC. OO y de SCP, y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

#### **Décimo.**

-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

-Estas licencias se han venido concediendo a trabajadores cuando se produce el hecho cambiante.

#### **HECHOS PACIFICOS:**

-El conflicto afecta a la plantilla dentro del ámbito de aplicación del convenio publicado en BOE 28.9.16.

Decimo-primero. - Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Decimo - segundo. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

#### **HECHOS PROBADOS**

#### **Primero.**

El sindicato promotor del conflicto nº 225/2019 está Confederado en la Unión General de Trabajadores que tiene la consideración de sindicato más representativo y cuenta notoria implantación y representación en la empresa Renault.

#### **Segundo.**

La mercantil demandada se dedica al sector de la Siderometalurgia, con una plantilla de más de 12.000 personas trabajadoras y cuyos centros de trabajo se encuentran en más de una comunidad autónoma. El convenio colectivo que le es de aplicación es el Convenio Colectivo Interprovincial de Renault España para los años comprendidos entre 2017 y 2020 (código de convenio n.º 90002092011981), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma,

y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores. (BOE de 28 de septiembre de 2016)

El presente conflicto colectivo afecta a la plantilla de la empresa que se encuentran bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo publicado en el BOE el 28/9/2016. (Hecho conforme)

### **Tercero.**

En la reunión de la Comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio colectivo 2017/2020 de Renault España S.A. celebrada el 21 de mayo de 2019, en el punto primero del orden del día, sobre la interpretación de las novedades del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la empresa informó que el jueves 7 de marzo de 2019 fue publicado el Real Decreto -Ley 6/2019, con medidas que afectarán a Renault España en el corto y medio plazo. Entre las medidas más importantes, a término (1 de enero de 2021), se equiparán los derechos de hombres y mujeres estableciendo una suspensión de la relación laboral de 16 semanas para cada progenitor.

Se crea un régimen transitorio para los padres-8 semanas de prestación en 2019-,12 semanas en 2020 y 16 semanas a partir del 1 de enero de 2021.

La entrada en vigor de las 8 semanas para los padres será para los niños nacidos a partir de 1 de abril de 2019.

Desaparece la licencia del Estatuto de los Trabajadores de 2 días por nacimiento de hijo para los padres. El motivo es porque desde el parto/adopción el contrato del padre estará suspendido con prestación del INSS.

UGT, en cuanto a la desaparición del ET de los dos días de nacimiento por hijo del artículo 37, el convenio colectivo recoge 4 días de permiso. Al tener un Real Decreto diferente categoría jurídica que un Convenio colectivo, ambos derechos son compatibles, por tanto, se solicita que se mantenga dicho permiso.

El portavoz de SCP recrimina a la Dirección de la empresa que haya interpretado el cuadro de licencias sin haberlo hablado antes en la presente Comisión e interpreta que el Real Decreto no puede afectar al Convenio colectivo y por tanto los 4 días pactados por el convenio colectivo se deben de mantener.

La Dirección de la empresa responde que la supresión de la licencia ha sido realizada por la normativa que entró en vigor el 1 de abril de 2019. Esta normativa implica la suspensión del contrato desde el momento que se produce la paternidad, es decir, el hecho causante. Como quiera que las licencias son finalistas en este caso, al suspenderse el contrato desde el momento del hecho causante se vacía de contenido los dos días por nacimiento, y esto, en respuesta a las alusiones a haber esperado a la celebración de la presente reunión.

UGT manifiesta que la licencia de cuatro días debería continuar e insta a que se conceda este derecho a partir de ahora y, por otro lado, se corrija lo anteriormente denegado porque es producto de la negociación colectiva y está recogido en el Convenio colectivo.

SCP manifiesta que la finalidad de la licencia es estar con el menor los primeros días. Asimismo, de negar lo pactado en el Convenio colectivo no es correcto, y se tendría que mantener vigente hasta la finalización de este y que se puede ejercer el disfrute a la finalización del periodo de suspensión por paternidad.

CC.OO manifiesta que se puede eliminar del ET la licencia, pero no del Convenio colectivo. Asimismo, esta licencia puede ser para mujeres y hombres.

La Dirección de la empresa manifiesta que estos días de permiso siempre han sido para los padres.

### **Cuarto.**

La licencia por nacimiento y adopción de hijos, se ha venido concediendo a trabajadores cuando se produce el hecho causante. (Prueba testifical de la parte demandada)

### **Quinto.**

El 4 de octubre de 2019 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes.

En la solicitud de mediación de CC. OO se pedía la citación al acto de avenencia en el cual la empresa se avenga reconocer el derecho de los trabajadores a disfrutar el permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 30 del Convenio colectivo de empresa.

En la solicitud de mediación al SIMA de SCP se pedía que se avenga la empresa a reconocer el derecho de los trabajadores a disfrutar de la licencia retribuida por nacimiento y adopción reconocida en el artículo 30 del Convenio colectivo de empresa vigente, todo ello con carácter retroactivo desde su inaplicación a los trabajadores que lo hayan solicitado y se les haya denegado por la empresa.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

### Segundo.

- Se solicita, en la demanda de CC. OO que se dicte sentencia por la que se reconozca el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la empresa RENAULT ESPAÑA SA a disfrutar del permiso por nacimiento de hijo contenido en el artículo 30 del Convenio Colectivo de aplicación una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

UGT solicita que se dicte sentencia por la que se declare que, i) las personas trabajadoras de la empresa, en caso de nacimiento o adopción de hijo, tienen derecho al disfrute del permiso retribuido o licencia de cuatro días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento, de acuerdo con el establecido en el art. 30 del convenio colectivo; ii) que el disfrute de dicho permiso por las personas trabajadoras se llevara a cabo, inmediatamente después de la finalizada la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, o, avisando con antelación a su mando inmediato, dentro de los doce meses siguientes al parto; iii) que este permiso o licencia retribuida les asiste a todas las personas trabajadoras cuyo nacimiento o adopción de hijo se haya producido con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo; iv) condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

SCP-CCP solicita que se dicte sentencia por la que se declare el derecho de los trabajadores a disfrutar de la licencia retribuida por nacimiento y adopción reconocida en el artículo 30 del Convenio colectivo interprovincial de Renault España, todo ello con carácter retroactivo desde su inaplicación a los trabajadores que lo hayan solicitado y se les haya denegado por la empresa.

CGT solicita que se dicte sentencia estimatoria por la que se declare lo siguiente: Cumplimiento por parte de la empresa del artículo 30 del Convenio Colectivo Interprovincial de Renault España SA, estableciendo de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora la concreción de las fechas a disfrutar por licencia por nacimiento o adopción de hijos o hijas (cuatro días ampliables a 6 en caso de desplazamiento).

Devolución de esos días a los trabajadores y trabajadoras que hayan generado ese derecho y no lo hayan podido ejercer.

Frente a tal pretensión, la letrada de la empresa demandada alegó la excepción de variación sustancial de la demanda respecto a la papeleta del SIMA, de CC. OO y de SCP y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda por entender que el permiso ha desaparecido tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo. El artículo 30.1 del convenio establece que la empresa concederá las licencias establecidas en el cuadro de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral y concretamente esta licencia ha desaparecido tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley y además hay que tener en cuenta lo dispuesto en el apartado i del artículo 30 del convenio. Estas licencias se han concedido esencialmente a trabajadores cuando se produce el hecho causante y en ese momento. Subsidiariamente el artículo 6 del convenio establece la absorción y compensación de las mejoras establecidas en las disposiciones legales. Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley se modifica el artículo 37.3 del ET y se suprime la licencia por nacimiento de hijo. La naturaleza de la licencia que establece el convenio tiene vinculación clara a la normativa que la origina, en este caso con el artículo 37.3-b. El Decreto hace

desaparecer el derecho. Cita la STSJ del País Vasco de 16/07/2019 dictada en el procedimiento nº 16/2019.El RDL suprime la licencia por nacimiento y equipara los derechos de ambos progenitores.

### Tercero.

alegada por la letrada de la empresa la excepción de variación sustancial de la demanda respecto a la papeleta del SIMA, de CC.OO y de SCP, se advierte que en la papeleta del SIMA de CC.OO, se solicitaba el reconocimiento del derecho de los trabajadores a disfrutar el permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 30 del Convenio colectivo de empresa ,sin hacer referencia alguna a su disfrute una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En la papeleta del SIMA de SCP se pedía que se avenga la empresa a reconocer el derecho de los trabajadores a disfrutar de la licencia retribuida por nacimiento y adopción reconocida en el artículo 30 del Convenio colectivo de empresa vigente, todo ello con carácter retroactivo desde su inaplicación a los trabajadores que lo hayan solicitado y se les haya denegado por la empresa en idénticos términos a los recogidos en el suplico de su demanda.

El artículo 80.1.c LRJS no permite alegar hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducir variaciones sustanciales, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

Se pretende así que el debate se produzca con observancia de los principios de igualdad entre partes y contradicción, evitando situaciones de indefensión al demandado, que de otro modo puede verse sorprendido por la alegación de nuevos hechos o peticiones respecto de la pretensión que se ejercita. Pero en todo caso es preciso, como menciona el Tribunal Supremo en sentencia de 17 de mayo de 1988 para apreciar una variación sustancial, que la modificación que se proponga, afecte de forma decisiva a la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se fundamente, introduciendo un elemento de innovación susceptible de generar indefensión, y el parámetro para apreciar el carácter sustancial de la variación va a ser, precisamente, si vulnera el derecho de defensa de la demandada.

Si bien es cierto, que como se ha dicho en la papeleta del SIMA de CC.OO, no se hacía referencia alguna al disfrute de la licencia por nacimiento de hijo una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se ha de precisar que el cambio introducido en la demanda , incluso si pudiera calificarse de sustancial, no ha podido ocasionar indefensión a la demandada, porque tal pretensión, está contenida en la demanda de UGT acumulada en las presentes actuaciones, no pudiendo olvidarse que es precisamente evitar la indefensión lo que justifica la obligación de congruencia de alegaciones contemplada en el artículo 80.1.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social . Por ello , se admite la ampliación de la pretensión de aplicación de la licencia una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores al no entrañar indefensión para la demandada.

### Cuarto.

La cuestión litigiosa se centra en determinar la incidencia de la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE nº 57, de fecha 07.03.2019, (que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE ,esto es, el 8.03.2019, si bien la nueva regulación de los permisos por maternidad y paternidad entró en vigor el 1 de abril) en la licencia reconocida en el artículo 30 del Convenio colectivo interprovincial de Renault España 2017-2020, por nacimiento y adopción de hijos de cuatro días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento.

Los artículos 2 y 3 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Tal y como recoge la exposición de motivos, los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en

todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este real decreto-ley.

El RDL ha modificado del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En concreto, y en lo que aquí interesa, el nº nueve del artículo 2 del Real Decreto-Ley 6/2019, ha modificado la letra b) del apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la siguiente redacción: " b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días". En la regulación anterior al RDL 6/2019, se incluía en el artículo 37.3.b) el permiso de dos días por nacimiento de hijo, ampliable en caso de desplazamiento a cuatro días.

A su vez, el apartado Doce del mencionado artículo 2 del Real Decreto-Ley 6/2019, ha modificado, entre otros, el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos: "4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil "

(...)

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Debiéndose tener en cuenta la Disposición transitoria decimotercera sobre la Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en la que este aumento hasta las 16 semanas será realizado en diferentes fases: Desde el 1 de abril de 2019, se tendrá derecho a 8 semanas de paternidad, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible ya la cesión de semanas de uno a otro progenitor.

En la regulación anterior al RDL 6/2019 en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tenía derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5, tal y como establecía el artículo 48.7 ET.

La novedad legislativa conllevó, en lo que aquí interesa, dos modificaciones: 1º.- La desaparición del permiso legal por nacimiento de hijo, que el artículo 30 del convenio colectivo mejoraba a cuatro días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento.

2º.- La ampliación de los periodos de suspensión del contrato de trabajo por paternidad del trabajador que ahora se denomina por nacimiento de hijo y la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores a 16 semanas con un periodo transitorio de implantación hasta el 1-1-2021 y la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos.

La disposición derogatoria única deroga cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en el presente real decreto-ley.

Por lo tanto, de todo lo dicho anteriormente, concluimos que:

1) En la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores se suprime el permiso por nacimiento de hijo.

2) De acuerdo a la nueva regulación se amplía la duración de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo.

Dicho esto, la cuestión litigiosa consiste en determinar, en primer lugar, si eliminado en el Estatuto de los Trabajadores el permiso por nacimiento de hijo, si el Convenio Colectivo lo mantiene, se debe conceder o no al trabajador dicho permiso.

En el presente caso, el convenio es anterior a la modificación del artículo 37.3-b del ET, debiéndose tener en cuenta que el convenio colectivo se integra en el sistema de fuentes laborales y más en concreto en el art. 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Esto significa que a la situación de concurrencia generada por el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de regulación de la relación laboral serán de aplicación las reglas de solución de concurrencia que establece el art. 3, para la concurrencia entre ésta y los convenios colectivos: los principios de jerarquía y modernidad; la prevalencia de las normas de Derecho necesario absoluto, el principio de norma más favorable y la preferencia aplicativa de "los mínimos de Derecho necesario."

Así pues, será de aplicación el artículo 3.3 ET, según el cual los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Nos hallamos ante un supuesto de normas legales que fijan condiciones mínimas. En estos supuestos la Ley, sin intención de plenitud o monopolio, se limita a fijar unas condiciones «mínimas», que en cuanto a tales son también imperativas, pero que, precisamente en cuanto mínimas, dejan abierta la posibilidad de ser elevadas o mejoradas por otras normas, básicamente por los convenios colectivos.

La disposición derogatoria única del RDL 6/2019, sólo deroga cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en el real decreto-ley, sin establecer de forma expresa la derogación de las normas convencionales que mejoren o superen lo dispuesto en el ET modificado y no podemos olvidar que las normas convencionales pueden complementar o mejorar los derechos básicos regulados en el ET, cuya modificación o reforma, en tanto en cuanto no desborde o contradiga los derechos mejorados deben mantenerse subsistentes los que sean beneficiosos de conformidad con lo ya negociado, atendiendo al principio de favorabilidad de sus efectos positivos, al margen de la prioridad y preferencia aplicativa jerárquica porque no nos hallamos ante un supuesto de derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva.

Como argumenta la STS de 25/01/2011, rec.216/2009 "... Las normas de derecho necesario relativo permit en su mejora, pero no su empeoramiento -en ambos casos desde el punto de vista del trabajador- vía convenio colectivo o contrato individual de trabajo. En eso exactamente consiste el mandato contenido en el artículo 3.3 del ET de "respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario", que no es sino una manifestación más del principio de jerarquía normativa ( art. 9.3 de la Constitución ) y de su plasmación en la ordenación de fuentes del Derecho Laboral ( arts. 3.1 y 85.1, primera línea, del ET ), lo que en absoluto conculca el derecho a la negociación colectiva ( art.37.1 CE ) como se ha encargado de precisar en numerosas ocasiones el Tribunal Constitucional (especialmente, en la STC 210/1990, de 20 de diciembre, con cita de SSTC 58/1985, 177/1988 y 171/1989 ). "

Por tanto, suprimido por la Ley la regulación del permiso por nacimiento de hijo, el derecho no queda automáticamente eliminado del régimen jurídico aplicable a los trabajadores, en la medida en que continúa previsto en el convenio colectivo, que mantiene su carácter de fuente del derecho reguladora de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral ex art. 3.1.b) ET, en tanto la nueva norma legal no genera ningún tipo de contradicción con la regulación convencional. Así pues, respecto de la vigencia del derecho al permiso por nacimiento de hijo, desaparece el respaldo de mínimos de rango legal del permiso, y pasa a regirse exclusivamente y de manera autónoma por lo dispuesto en el convenio colectivo, y en su caso, por las mejoras que puedan pactarse mediante acuerdo con el empresario.

Cabe citar aquí las SS de esta Sala de 23-03-2015, rec. 16/2015 y 01-06-2015, rec. 97/2015, confirmadas por SS Tribunal Supremo de 18-05-2016, rec. 198/2015 y 15-09-2016, rec. 260/2015 relativas a la "La concreción

horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada" ,tras la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, cuya Disposición Final Primera , modificó la redacción del primer párrafo del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores , introduciendo la palabra "diaria", y pese a ello, se mantuvo la redacción recogida en el convenio ,si bien el asunto no es idéntico puesto que en estos casos la redacción del convenio se mantuvo con posterioridad a la modificación legislativa, no obstante ya afirmábamos en la primera de las sentencias citadas " En cualquier caso, aunque el convenio fuera anterior a la modificación del artículo 37.5 del ET se llegaría a la misma solución si se tiene en cuenta que el convenio colectivo se integra en el sistema de fuentes laborales y más en concreto en el art. 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores . Esto significa que a la situación de concurrencia generada por el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de regulación de la relación laboral serán de aplicación las reglas de solución de concurrencia que establece el art. 3 para la concurrencia entre ésta y los convenios colectivos : los principios de jerarquía y modernidad; la prevalencia de las normas de Derecho necesario absoluto, el principio de norma más favorable y la preferencia aplicativa de los mínimos de Derecho necesario. Así pues, será de aplicación el artículo 3.3 ET , según el cual los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Nos hallamos ante un supuesto de normas legales que fijan condiciones mínimas. En estos supuestos la ley, sin intención de plenitud o monopolio, se limita a fijar unas condiciones «mínimas», que en cuanto a tales son también imperativas, pero que, precisamente en cuanto mínimas, dejan abierta la posibilidad de ser elevadas a mejoradas por otras normas, básicamente por los convenios colectivos."

Y reiterábamos en la segunda sentencia citada : ". A la hora de resolver este conflicto, el punto de partida interpretativo ha de ser, necesariamente, la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la regulación legal de la conciliación de la vida familiar y laboral, donde se inscribe la figura que nos ocupa.

Las SSTC 3/2007 y 26/2011 reconocen el anclaje constitucional de las mismas, vinculadas tanto al derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales ( art. 14 CE ) como al mandato de protección a la familia y a la infancia ( art. 39 CE ); dimensión constitucional que "ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta Ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares" (en similar sentido: STS 21-3-11, STJS Asturias 18-1-13).

En coherencia con ello, la Ley Orgánica 3/2007 proclama, en su art. 4 , que "la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas".

Por tanto, queda claro que la dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral determina que la normativa aplicable haya de interpretarse siempre del modo más favorable al efectivo ejercicio de los mismos, neutralizando así también una posible discriminación indirecta por razón de sexo."

En razón a lo expuesto, es claro que la solución solo puede llevar a entender aplicable la regulación del convenio colectivo en el caso de que se contemple en el mismo el permiso por nacimiento de hijo.

#### Quinto.

En cuanto a interpretación que deba hacerse del contenido del artículo 30 del convenio ,con carácter general, dado el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los artículos 3, 4 y 1281 a 1289 CC ( SSTS 18/06/08 y 04/04/11 -rco 02/10 -). Esto determina que en la interpretación de los CC deben

combinarse los criterios de orden lógico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes,...- que las palabras son el medio de expresión de la voluntad y han de presumirse que son utilizadas con corrección, de manera que «no debe admitirse cuestión sobre la voluntad cuando en las palabras no existe ambigüedad», en otras palabras, si los términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los pactantes habrá de estarse al sentido literal de las cláusulas, conforme al artículo 1281 Código Civil STS 11/05/00, «la finalidad de los cánones hermenéuticos determinados en el artículo 1281 CC radica en evitar que se tergiverse lo que aparece claro o que se admita, sin aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, las palabras empleadas, y, en el segundo, la intención evidente de los contratantes»

El artículo 30 del Convenio colectivo de Renault España, SA. establece:

" Artículo 30. Permisos, licencias y facilidades para estudios.

A. Licencias y ausencias retribuidas.

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedidos o a conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

Se adjuntan a continuación los cuadros debidamente documentados de licencias y ausencias retribuidas.

Cuadro de licencias, ausencias y facilidades concedidas a los trabajadores:

(...)

5 Nacimiento y adopción de hijos. Cuatro días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento.

(...)

l) Finalidad de la concesión de permisos o licencias. Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que, si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el trabajador al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma anteriormente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. (...)"

La aplicación de los anteriores criterios al precepto cuya interpretación se discute no deja lugar a dudas respecto de los mandatos que contiene y, tampoco, de la intención de los contratantes. En efecto, el convenio quiso supeditar el disfrute de los permisos o licencias al cumplimiento de los fines que los motivan y si dichos fines se cumplen dentro de un período de inactividad laboral, no podrá solicitarse su concesión una vez reintegrado el trabajador al trabajo.

Ha quedado acreditado que la licencia por nacimiento de hijo se ha venido concediendo a los trabajadores cuando se produce el hecho causante y según lo establecido en el artículo 48 El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil ", si bien la norma establece un periodo transitorio de aplicación ya que Desde el 1 de abril de 2019, se tendrá derecho a 8 semanas de paternidad, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual

periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible ya la cesión de semanas de uno a otro progenitor.

La suspensión del contrato por paternidad que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio venían disfrutando, era compatible con el permiso por nacimiento y la adopción de hijos establecido en el convenio y, por tanto, la novedad legislativa no puede enervar este permiso con base a lo dispuesto en el artículo 30.1 del convenio, además debemos precisar que estamos ante derechos de distinta naturaleza, ya que uno es a disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario y otro, bien distinto, que es una suspensión del contrato de trabajo, sin obligación retributiva para el empresario y, en cambio, con cobertura prestacional por el sistema público de seguridad social si se cumplen los requisitos para ser beneficiario del mismo; por ello, ambos derechos se han de disfrutar plenamente, sin que pueda ser suprimido el contemplado en el convenio, cuya finalidad sigue estando plenamente vigente, sin que nada impida que su disfrute se lleve a cabo una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato si se tiene en cuenta que el convenio no concreta la fecha de su disfrute y ello aunque se haya incrementado el periodo de suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica, de aplicación progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio de la modificación del régimen convencional a que pueden llegar las partes en la negociación colectiva que atienda a una reestructuración de este permiso.

Significando que ya se entienda el cómputo del permiso discutido desde la fecha del hecho causante o desde el consumo del periodo de suspensión del contrato, lo evidente es que los negociadores quisieron el disfrute añadido a ambos beneficios previstos en el Estatuto de los Trabajadores en la fecha en que se suscribió el convenio que ya contemplaba la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, si bien por un periodo de tiempo inferior al establecido en el Real Decreto Ley 6/2019 y, sin que ni la regulación convencional ni la que contiene la norma estatutaria, tras la reforma dada por dicho real decreto ley ampare la absorción y compensación invocada por la parte demandada.

En efecto, si empezamos nuestro análisis por el Estatuto de los Trabajadores, lo primero a señalar es que en su art. 37-3 -b), en su nueva redacción suprime el permiso de dos días por nacimiento de hijo (ampliable a cuatro cuando el trabajador necesite desplazamiento), que regían con anterioridad a esta Ley. La novedad de ésta, en lo que aquí interesa, radica en la ampliación de los periodos de suspensión del contrato de trabajo por paternidad del trabajador que ahora se denomina por nacimiento de hijo y la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores a 16 semanas con un periodo transitorio de implantación hasta el 1-1-2021 y la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos. Teniendo en cuenta que estamos ante derechos de distinta naturaleza, ya que uno es a disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario y otro, bien distinto, que no es de nuevo cuño, que es a una mera suspensión del contrato de trabajo, sin obligación retributiva para el empresario y, en cambio, con cobertura prestacional por el sistema público de seguridad social (que no actúa en los permisos retribuidos).

Conviene recalcar, en primer lugar, que estamos ante un convenio de empresa, que se firma el 11 de julio de 2016, cuando está en vigor Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuyo artículo 48.7 establecía en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el derecho del trabajador a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, el convenio no revela la voluntad de excluir el permiso por una modificación legal como la que acaeció, y de haberla considerado, el texto del convenio, con su silencio, sería bien elocuente de que no se habría querido cercenar la acumulación de derechos.

Cuanto se ha expuesto conduce a la estimación íntegra de la demanda de SCP-CCP, y a la estimación, en parte, de la demanda de CC.OO, UGT, y CGT, porque en cuanto a la fecha del disfrute del permiso por nacimiento o adopción de hijo estamos ante un conflicto de intereses o de regulación, ajeno al quehacer de los jueces sociales porque la parte demandante no busca propiamente la interpretación de ciertas normas paccionadas, sino el establecimiento de una estipulación nueva, que fijaría la fecha del disfrute del permiso retribuido por nacimiento o adopción de hijo, del artículo 30 del convenio colectivo, extremo no concretado en el convenio colectivo siendo inadecuado el presente procedimiento para resolver tal cuestión, debiendo significar que el permiso contemplado en el convenio se reconoce a los trabajadores habiendo quedado acreditado que la licencia por nacimiento y adopción de hijos, se ha venido concediendo a trabajadores que además no disfrutaban en la actualidad de la suspensión de 16 semanas por ser de aplicación la disposición transitoria única del RDL 6/2019.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Desestimamos la excepción de variación sustancial en la demanda respecto de la papeleta del SIMA de CC. OO y de SCP, estimamos de oficio, la excepción de inadecuación de procedimiento para la determinación de la fecha de disfrute del permiso por nacimiento de hijo del artículo 30 del Convenio colectivo de aplicación. Estimamos la demanda del SINDICATO DE CUADROS Y PROFESIONALES (SCP-CCP), estimamos, en parte, las demandas de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, FEDERACION DE INDUSTRIA (UGT-FICA) y de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, contra, RENAULT ESPAÑA SA sobre, CONFLICTO COLECTIVO, reconocemos el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a disfrutar del permiso por nacimiento de hijo de cuatro días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento contenido en el artículo 30 del Convenio colectivo interprovincial de Renault España para los años comprendidos entre 2017 y 2020 .Permiso o licencia retribuida que les asiste a todos los trabajadores cuyo nacimiento o adopción de hijo se haya producido con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración. Absolvemos a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.

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 Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0221 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0221 19, 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.

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.