

CASACION núm.: 192/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús

Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 229/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 11 de marzo de 2020.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), representado y asistido por el letrado D. Héctor Gómez Fidalgo; por Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representado y asistido por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan; por la Confederación General del Trabajo (CGT), representado y asistido por el letrado D. Lluc Sánchez Bercedo; y por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA), representado y asistido por el letrado D. Luis Bravo Puente, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 20 de junio de 2018, dictada en autos número 100/2018, en virtud de demanda formulada por Confederación General del Trabajo (CGT); Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de

Trabajadores (FeSMC-UGT); y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), frente Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA), sobre Conflicto Colectivo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT); Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT); y Federación de Servicios de CCOO, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«con estimación de la demanda:

- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que los días de licencia retribuida regulados en los apartados b) y c) del artículo 24 del Convenio Colectivo de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos, sean días laborables.
- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que los días de licencia retribuida regulados en los apartados a), b), c) y d) del artículo 24 del Convenio Colectivo de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, se inicie en el primer día laborable siguiente para el mismo.
- Se condene a las demandadas a estar y pasar por estas declaraciones».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 20 de junio de 2018 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por UGT, CCOO y CGT, por lo que declaramos el derecho de los trabajadores, afectados por el presente conflicto colectivo, a que el “dies a quo” del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados b) y, c) del artículo 24 del Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente, así como que los días de permiso, reconocidos para los supuestos b), c) y d) del artículo antes dicho, sean siempre laborables y en consecuencia condenamos a la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA), a estar y pasar por dichas declaraciones a todos los efectos legales oportunos, absolviéndole de los restantes pedimentos de la demanda».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en el sector de empresas de ingeniería, consultoría y servicios tecnológicos. – CGT es un sindicato estatal, implantado debidamente en el sector ya mencionado.

SEGUNDO.– Las relaciones laborales en el sector se regulan por el Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (código de convenio n.º 99002755011981) que fue suscrito con fecha 7 de noviembre de 2016, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT en representación de los trabajadores, publicado en el BOE de 18-01-2017, cuya vigencia concluyó el 31-12-2017.

Dicho convenio fue denunciado por CCOO y UGT el 17-10-2017 y se negocia desde entonces el siguiente convenio. – Obran en autos el acta, por el que se constituyó la comisión negociadora, así como otras actas de negociación, que se tienen por reproducidas. – Obran también las plataformas reivindicativas de UGT y CCOO, que se tienen por reproducidas, en las que reclaman, entre otras materias, la mejora de los permisos retribuidos.

TERCERO.– Cuando los hechos causantes, que activan los permisos retribuidos, previstos en los apartados a, b, c y d del art. 24 del convenio, se producen en día no laborable, las empresas comienzan su cómputo desde dicha fecha y lo mantienen en los días establecidos convencionalmente, sean o no laborables.

CUARTO.– UGT y CCOO han planteado ante la Comisión Paritaria del convenio las reclamaciones, contenidas en sus demandas, sin que se haya reunido hasta la fecha.

QUINTO.- El 18-05-2018 se intentó, sin acuerdo, la mediación ante el SIMA por parte de CCOO y CGT. - El 24-05-2018 sucedió lo mismo con la pretensión de UGT.

Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.- 1. En el recurso de casación formalizado por la representación de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras se alega como motivo único: «Con fundamento en el apartado e) del artículo 207 de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, en concreto, los artículos 37.3.a) y 38 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 23 del Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos».

2.- En el recurso de casación formalizado por la representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores se alegan los siguientes motivos:

«PRIMERO.- Con fundamento en el apartado e) del Art. 205 de la LRJS, por INFRACCIÓN DE LAS NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO APLICABLES PARA RESOLVER LAS CUESTIONES OBJETO DE DEBATE.

Consideramos que la Sentencia de instancia vulnera, dicho sea con el debido respeto y en estrictos términos de defensa, el Artículo 24.1.a) del Convenio Colectivo (XVIII Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos), en relación con el artículo 37.3.a) del Estatuto de los Trabajadores y la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo interpretativa de este último contenida en la Sentencia de 13 de febrero de 2018 (recurso casación núm. 266/2016).

SEGUNDO.- Con fundamento en el apartado e) del Art. 205 de la LRJS, por INFRACCIÓN DE LAS NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO APLICABLES PARA RESOLVER LAS CUESTIONES OBJETO DE DEBATE.

Con carácter subsidiario al motivo anterior, consideramos que la Sentencia de instancia vulnera, dicho sea con el debido respeto y en estrictos términos de defensa, los artículos 37.1 y 38 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo».

3.- En el recurso de casación formalizado por la representación de CGT, se alegan los siguientes motivos:

«PRIMERO.- Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 207 e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se denuncia POR INFRACCIÓN DE NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO Vulneración de las normas sobre permisos regulados en el

artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 24 apartado a) del Convenio de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos, en relación al derecho al descanso semanal y el derecho al disfrute de fiestas laborales previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores e infracción de la Sentencia de esta Sala Social del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2009 y 145/2018 de 13 de febrero de 2018

SEGUNDO.- CON FUNDAMENTO EN EL APARTADO E) DEL ART. 205 DE LA LRJS, POR INFRACCIÓN DE LAS NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO APLICABLES PARA RESOLVER LAS CUESTIONES OBJETO DE DEBATE. VULNERACIÓN LOS ARTÍCULOS 37.1 Y 38 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 5 Y 7 DE LA DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 4 DE NOVIEMBRE DE 2003, RELATIVA A DETERMINADOS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO».

4.- En el recurso de casación formalizado por la representación de Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, se alegan los siguientes motivos:

«PRIMERO.- Se formula al amparo de lo previsto en el artículo 207 letra e) de Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción del artículo 37 del 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 y del art. 24.1 del Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, en relación con el inicio del cómputo de los permisos retribuidos en día laborable.

SEGUNDO.- Se formula al amparo de lo previsto en el artículo 207 letra e) de Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción del artículo 37 del 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 y del art. 24.1 del Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, en relación con el cómputo de los días de permisos en los supuestos del art. 24.b), c) y d) del Convenio colectivo de aplicación».

Se presentó escrito de impugnación por el letrado D. Lluç Sánchez Bercedo, en representación de CGT; por el letrado D. Luis Bravo Puente, en representación de TECNIBERIA; y por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan, en representación de FESMC-UGT.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que los recursos debían ser parcialmente procedentes..

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de marzo de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El presente recurso de casación ordinaria trae causa en tres demandas de conflicto colectivo formuladas por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO.) y por la Confederación General del Trabajo (CGT) contra la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA). Todas las demandas giran en torno a la interpretación del artículo 24 sobre permisos retribuidos, en concreto, de su apartado 1, párrafos a), b) y c) del XVIII Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Las tres demandas coincidían en solicitar que se declarase que cuando el hecho causante del permiso sucediese en día no laborable para el trabajador, el permiso deba iniciarse en día laborable. Además, la demanda de CCOO. solicitaba, también, que los días de licencia retribuida del artículo 24 del referido convenio establecidos en sus apartados b) y c) fuesen días laborables; y CGT solicitaba, lo mismo, pero añadiendo que, también, debían tener la consideración de laborables los permisos de las letras a) y d) del referido precepto convencional.

2.- La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de junio de 2018, Rec. 100/2018, estimó parcialmente las demandas y declaró, por una parte, que los permisos recogidos en las letras b), c), y d) del artículo 24.1 del Convenio en cuestión debían ser siempre laborables; y, por otra parte, que el “dies a quo” del cómputo de los permisos regulados en los apartados b) y c) del artículo 24 del Convenio Colectivo, en los casos en que el hecho causante

del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente.

3.- Todas las partes han formulado recurso de casación y todos los recursos se han formalizado por la única vía de la infracción de normas jurídicas y de la jurisprudencia, sin que en ningún caso se solicite la revisión de los hechos declarados probados. En concreto:

El recurso de CCOO. contiene un único motivo en el que denuncia infracción de los artículos 37.3 a) y 38 ET en relación con el artículo 23 del Convenio. En síntesis solicita la revocación de la sentencia en el sentido de que se establezca que cuando el hecho causante del permiso por matrimonio coincida en día no laborable para el trabajador, el permiso se inicie el siguiente día laborable inmediato.

El recurso de UGT, solicita exactamente lo mismo; esto es, que se corrija la sentencia recurrida, en lo relativo al permiso por matrimonio y se diga que cuando el hecho causante del permiso por matrimonio coincida en día no laborable para el trabajador, el permiso se inicie el siguiente día laborable inmediato. Para ello utiliza dos motivos: en el primero, se denuncia vulneración del artículo 24.1.a) del Convenio Colectivo en relación con el artículo 37.3 a) ET y la jurisprudencia de la Sala dictada en la STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016. En el segundo motivo denuncia que la sentencia recurrida vulnera los artículos 37.1 y 38 ET, en relación con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003.

El recurso de CGT también se estructura en dos motivos: en el primero denuncia infracción del artículo 37 ET y del artículo 24 a) del Convenio así como de la jurisprudencia contenida en las SSTS de 12 de mayo de 2009, Rec. 4/2008 y de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016. En el segundo la infracción denunciada va referida a los artículos 37.1 y 38 ET en relación con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003. Y lo que se solicita, en definitiva, es, también, que cuando el hecho causante del permiso por matrimonio coincida en día no laborable para el trabajador, el permiso se inicie el siguiente día laborable inmediato.

El recurso de la Asociación Empresarial TECNIBERIA se formula en dos motivos: en el primero se denuncia infracción del artículo 37 ET y 24. 1 del Convenio y entiende que no es posible fijar como criterio absoluto que el disfrute de los permisos previstos en las letras b) y c) del artículo 24 del Convenio haya de iniciarse siempre el primer día laborable tras el hecho causante, sino que ha de atenderse a la conjugación de dos cuestiones: el derecho del trabajador al disfrute efectivo de los permisos y su finalidad. En el segundo motivo, se denuncia los mismos preceptos que en el anterior, pero aquí para combatir que los permisos de las letras b) c) y d) del artículo 24 del Convenio sean siempre días laborables.

SEGUNDO.- 1.- Teniendo en cuenta que, con argumentos similares, los recursos de los tres sindicatos coinciden en la finalidad pretendida consistente en la modificación del pronunciamiento de instancia respecto del inicio del permiso por matrimonio, y que el recurso de la empresa, pretende la modificación del fallo en lo restante, la Sala para estructurar debidamente la respuesta que deba darse a cada uno de los recursos operará del siguiente modo: en primer lugar, transcribirá los preceptos convencionales en cuestión; en segundo lugar recogerá y matizará –en cuanto sea necesario para este supuesto concreto- la doctrina sobre los permisos retribuidos y su disfrute; y, por último, aplicando la misma a las circunstancias que se derivan del convenio a interpretar, dará respuesta a las solicitudes contenidas en los recursos.

2.- El artículo 24. 1, apartados a), b), c) y d) del XVIII Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (en redacción coincidente a la del XIX Convenio, ahora vigente) establece lo siguiente:

Artículo 24. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el

siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

3.- Los permisos vienen a ser situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente, queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene –sin embargo- el derecho a la retribución (STS de 3 de diciembre de 2019, Rec. 141/2018). Es importante tener en cuenta que estas situaciones no son identificables a los tiempos de descanso o a las vacaciones que constituyen tiempo de libre disposición para el trabajador durante los cuales puede desarrollar actividades absolutamente ajenas al trabajo y que tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral, pues no en vano el artículo 40.2 CE encarga a los poderes públicos que garanticen el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.

Los permisos, en cambio, no anudan su finalidad con el derecho al descanso, sino que están conectados a la causa que los provoca por lo que entroncan con objetivos diversos que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas. Por ello, como premisa general, hay que aceptar que el permiso sólo tiene sentido si sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de éste. Desde esa misma perspectiva, el disfrute del permiso –entendido como derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución- sólo tiene sentido cuando el hecho causante sucede en tiempo de trabajo, pues si el hecho causante sucediera en un momento diferente (bien porque el contrato estuviera suspendido o porque se estuviera disfrutando del derecho de vacaciones) no tendría sentido la “ausencia del trabajo”, y mucho menos diferir

el permiso para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016).

TERCERO.- 1.- En el asunto que ahora nos ocupa, las cuestiones a dilucidar están muy delimitadas: por un lado, la primera hace referencia al inicio de la fecha del disfrute de los permisos, cuando el hecho causante se produce en fecha no laborable; y, por otro, la segunda se refiere a la consideración de los días de los permisos de las letras b), c) y d) del artículo 24 del Convenio como naturales o laborables.

2.- Respecto de la primera cuestión, en lo que se refiere al permiso por matrimonio, único objeto de los recursos de los sindicatos, hemos de señalar que la dicción del convenio es clara en el sentido de señalar que se trata de días naturales. Precisamente por ello, nuestra STS de 12 de mayo de 2009, Rec. 4/2008, ya señaló que en el permiso por matrimonio la fecha de éste debe estar incluida en los quince días que concede el convenio salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable. En el bien entendido de que el matrimonio deberá haberse celebrado en un momento en que la relación laboral despliegue plenos efectos y no se encuentre suspendida ni en período vacacional. Por ello, los recursos de los sindicatos deben admitirse en este punto, pues la reseñada es la interpretación correcta del precepto convencional y la que se adecúa a la postura que, como ha quedado reflejada, viene sosteniendo la Sala.

3.- El primer motivo del recurso de la empresa impugna la solución adoptada en la instancia según la que, los permisos de los apartados b) y c) del artículo 24 del Convenio Colectivo, en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente. Sin embargo, la solución de la sentencia recurrida es la que mejor se adecúa a la propia literalidad de la norma y a la doctrina de la Sala. En efecto, cuando el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso; sobre esto no hay discusión entre las partes; sin embargo, cuando el hecho causante sucede en un día no laborable –festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral- la finalidad y la

propia esencia del permiso fuerzan a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato, pues como ya reseñamos en nuestra STS de 13 de febrero de 2018, citada, por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos que aquí nos ocupan debe entenderse que como el convenio habla de "ausentarse del trabajo con derecho a retribución" el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso, pues el convenio no dice otra cosa.

Consecuentemente, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso previsto en las letras b) y c) del artículo 24 del convenio en cuestión hasta el primer día laborable que le siga, siempre que no estemos ante una interrupción significativa del contrato de trabajo, en los términos señalados en el punto anterior, de suerte que en cada uno de los días de permiso debe subsistir la situación de necesidad que lo justifica. Lo expuesto comporta la desestimación del primer motivo del recurso de la asociación empresarial recurrente.

CUARTO.- 1.- En el segundo motivo de su recurso, TECNIBERIA, pretende que se revoque el fallo de la sentencia de instancia relativo a que los días de permiso reconocidos en los apartados b) c) y d) del artículo 24 del Convenio sean siempre laborables. Petición que está destinada al fracaso en aplicación de la doctrina que venimos exponiendo y en aplicación de una correcta interpretación de la norma convencional. En efecto, hemos de tener en cuenta que, según se lleva razonado, el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues –de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese “ausentarse del trabajo”; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario. Es lo que sucede con el permiso de matrimonio en el que el artículo 37.3 a) ET expresamente establece que son “días naturales”, expresión que reitera el Convenio Colectivo, pero que no repite en la configuración del resto de permisos que nos ocupan (los de las letras b), c) y d) del artículo 24 del Convenio). Y es que, reiterando nuestra jurisprudencia, la rúbrica del precepto convencional "permisos retribuidos" nos muestra que los permisos se conceden para su

disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, «lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir "Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...", ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el art. 37-3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que "el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración"... en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta». (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016).

Lo que comporta, también la desestimación de este segundo motivo de la Asociación empresarial recurrente.

2.- Por todo lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede estimar los recursos formulados por CCOO., UGT y CGT y, al efecto, casar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el sentido de declarar que, respecto del permiso por matrimonio previsto en el apartado a) del artículo 24.1 del XVIII Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, la fecha del matrimonio debe estar incluida en los quince días que concede el convenio salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable inmediato siguiente. Y procede, también, desestimar el recurso interpuesto por TECNIBERIA. Sin costas, de conformidad con el artículo 235 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Estimar los recursos de casación interpuestos por, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), representado y asistido por el letrado D. Héctor Gómez Fidalgo; por Federación de Servicios,

Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representado y asistido por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan; por la Confederación General del Trabajo (CGT), representado y asistido por el letrado D. Lluç Sánchez Bercedo.

2.- Casar anular en parte la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 20 de junio de 2018, dictada en autos número 100/2018, en el sentido de establecer el siguiente pronunciamiento: “respecto del permiso por matrimonio previsto en el apartado a) del artículo 24.1 del XVIII Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, la fecha del matrimonio debe estar incluida en los quince días que concede el convenio salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable inmediato siguiente”, manteniendo el resto de pronunciamientos de la misma.

3.- Desestimar el recurso de casación formulado por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA), representado y asistido por el letrado D. Luis Bravo Puente.

4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

D^a. M^a. Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer
Escartín

D^a. Concepción Ureste García

D. Ignacio García-Perrote



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA