

Convenios colectivos vs Estatuto de los Trabajadores: El problema del dies a quo en el disfrute de permisos retribuidos.

Susana Molina Gutiérrez

Magistrada de la jurisdicción social (TSJ de Madrid).

Resumen: *La cuestión de fondo que aborda el Tribunal se centra en la concreción del dies a quo para el inicio del disfrute de los permisos regulados en las letras a), b), c), f) y k) del artículo 19 del convenio colectivo sectorial de Jardinería, cuando el hecho causante que determine su disfrute acontezca en día no laborable.*

Palabras clave: *Permisos retribuidos. Fecha de disfrute. Dies a quo.*

Abstract: *The substantive issue addressed by the Court focuses on the realization of the dies a quo for the beginning of the enjoyment of the permits regulated in letters a), b), c), f) and k) of article 19 of the sectoral collective agreement of Gardening, when the causal event that determines its enjoyment occurs on a non-working day.*

Keywords: *Paid permits. Enjoyment date. Dies a quo.*

I. Introducción

Se enfrenta la Sala Cuarta a cuestión que no le es novedosa (si bien en relación con convenios colectivos distintos) relativa a la concreción del *dies a quo* para el inicio del disfrute de los permisos regulados en las letras a), b), c), f) y k) del artículo 19 del convenio colectivo sectorial de Jardinería, cuando el hecho causante que determine su disfrute acontezca en día no laborable.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia número 982, de 20 de diciembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD núm. 104/2021.

ECLI: ES:TS 2022:4901

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Nos enfrentamos frente a un conflicto colectivo promovido por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSM-UGT) y por la Federación de Emplead@s de Servicios Públicos de UGT, quienes solicitaron se declarase el derecho de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería a que el *dies a quo* para el inicio del cómputo de disfrute de los permisos regulados en las letras a), b), c), f) y k) del artículo 19 del mismo, cuando el hecho causante que determine su disfrute acontezca en día no laborable, se ubicara en el primer día laborable.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional^[1] desestimó la razonando que dado *“el convenio mejora la regulación del artículo 37 del ET, debe estarse a la literalidad de la norma y así, A los efectos de determinar el inicio del cómputo, atendiendo a la literalidad y mejora de la norma convencional que no habla de “ausentarse del trabajo”, sino de permisos especiales retribuidos”*

Añade que “el concepto “día natural” es un concepto jurídico dotado de un significado concreto. El art. 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, diferencia entre días hábiles y naturales. Los días hábiles excluyen los sábados, domingos y festivos; mientras que los días naturales son los 365 o 366 días del año. El concepto “día laborable” está recogido también en la normativa laboral (arts. 74.3 y 76.2 del ET). El concepto “día natural” es un concepto jurídico dotado de un significado concreto”. Y concluye que “el Convenio Colectivo no habla de “derecho a ausentarse del trabajo” sino de “permisos especiales retribuidos” que son una clara mejora del art. 37 del ET, por lo que siguiendo el criterio de la literalidad, como el convenio distingue entre días naturales y laborables, y no especifica que el permiso cuente desde el primer día laborable después del evento, es forzoso concluir que estos no pueden posponer su comienzo al día hábil siguiente”

IV. Posición de las partes

Los sindicatos actores recurren en casación ordinaria denunciando la infracción del artículo 37.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores^[2] en relación con el artículo 19 del convenio precitado, así como de los artículos 3.4 y 1.281 del Código Civil, todo ello en conexión con la doctrina jurisprudencial contenida en las sentencias de la Sala Cuarta de 13 de febrero de 2018 (rec.266/2016), 11 de marzo de 2020 (rec.192/2018), 17 de marzo de 2020 (rec.193/2018), 9 de julio de 2020 (rec.198/2020) y 29 de septiembre de 2020 (rec.244/2018).

Se oponen a la estimación del recurso la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA) y la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPMA) razonando que el precepto sobre cuya interpretación se controvierte ha mantenido la misma dicción desde versiones precedentes, habiendo sido negociado el texto por el sindicato ahora recurrente.

Por su parte, el Ministerio Fiscal informó la improcedencia del recurso, señalando que la sentencia se funda en los criterios interpretativos establecidos en la sentencia de esta Sala IV de fecha 11 de marzo de 2020 (rec núm. 188/2018)^[3].

V. Normativa aplicable al caso

Como hemos anticipado, la Sala, en la resolución analizada, se enfrenta a la interpretación del artículo 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020 publicado en el BOE de 9.02.2018, que establece que: *“Los trabajadores/as, tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose estos como efectivamente trabajados”:*

- a) *Por matrimonio 16 días naturales.*

b) *Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad, 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador/a y 5 días naturales si es fuera de la misma.*

c) *Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguineidad o afinidad 1 día natural.*

d) *Por nacimiento o adopción de hijo, 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles.../.*

f) *Dos días por traslado de domicilio.*

k) *Un día natural, dos si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente su fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo”.*

VI. Doctrina básica

Nuestro Alto Tribunal parte, para ofrecer respuesta al conflicto sometido a su juicio, de la doctrina europea^[4] sobre disfrute de permisos retribuidos (también manejada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional), en cuya virtud para que surja el derecho al mismo es preciso que concurren dos elementos o requisitos: el primero de ellos es la producción de alguno de los acontecimientos contemplados en la norma; y el segundo que el mismo concorra durante el “periodo de trabajo”.

Establecido lo anterior, centra su razonamiento la Sala en la concreta reglamentación convencional negociada por las partes para ello legitimadas. Así, recuerda que no se analiza cuestión novedosa, o ajena a la doctrina de la Sala, pues ya ha tenido ésta diversas ocasiones previas de pronunciarse al respecto^[5], concluyendo que con carácter general una norma convencional no puede ser otra cosa que una mejora del régimen de permisos contenido el artículo 37.3 de la norma estatutaria, de tal suerte que si el texto pactado mejora dicha reglamentación a él deberá de estarse; y “por ello aceptamos entonces una distinción relativa al día de inicio de cada permiso ya que la norma convencional de la que dimanaban había ido discerniendo claramente entre días naturales y días laborables”^[6].

Continúa argumentando que el artículo 19 del precitado convenio utiliza como regla general el calificativo de “días naturales” y “no laborables” al referirse a los días que conforman los permisos especiales retribuidos, pero no habla de “derecho a ausentarse del trabajo”; y añade los permisos no enlazan su finalidad con el derecho al descanso, sino con la causa o móvil que los motiva. Esta realidad es la que determina que en la interpretación^[7] de cada apartado haya de estarse a la concreta regulación de cada uno de los permisos utiliza como regla general el calificativo naturales y no laborables de los días que conforman aquellos permisos especiales retribuidos.

Esta realidad determina que se analice permiso por permiso, insistiendo en que si la regulación convencional mejora la estatutaria habremos de estar en todo caso a lo negociado. Examinaremos la respuesta ofrecida respecto de cada uno de los permisos:

1) Respecto del permiso de matrimonio (que mejora en un día de disfrute el previsto en el ET, y el cual se refiere a días naturales) se concluye que, si el hecho causante acontece en un día no laborable para el trabajador, no cabe posponer el inicio de su disfrute al primer y siguiente día hábil, pues tal previsión no está contenida en el convenio.

2) Para el permiso por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la cuantía de su disfrute duplica la del Estatuto de los trabajadores al establecerla en cuatro o cinco días naturales (y por tano inclusivos de días laborales y

no laborales) en función del lugar de producción del hecho que los genera (dentro, o no, de la provincia de residencia del trabajador).

3) En el caso de permiso por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, y de matrimonio de padres, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo; se trata de permisos no contemplados en el ET, por lo que el *dies a quo* para el disfrute será el del día en que se produzca el hecho que lo genera.

4) Para el del permiso por nacimiento o adopción de hijo el precepto puntualiza que 4 días naturales, con la especial concreción que dispone que al menos dos de ellos serán hábiles

5) En último término se refiere la Sala al permiso de dos días por traslado de domicilio, donde el convenio no utiliza la expresión de "día natural" por lo que considera la el Tribunal que ha de interpretarse dicha referencia como hecha a días laborales, comenzando su disfrute si el hecho se produce en día no laboral, en el primer siguiente día laborable.

VII. Parte dispositiva

Atendiendo a lo expuesto la Sala concluye que procede la estimación parcial de los recursos formalizados, casando y anulando en parte la sentencia que impugna a fin de estimar en parte la demanda de conflicto colectivo y declarar el derecho de los trabajadores afectados a que el *dies a quo* del permiso regulado en el apartado f) del art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020, cuando el hecho causante suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el siguiente día laborable, condenando a los demandados a estar y pasar por esta declaración, manteniendo los restantes pronunciamientos de aquella resolución.

VIII. Pasajes decisivos

Centra el Tribunal sus razonamientos jurídicos más relevantes en los fundamentos de derecho cuarto a sexto, donde sintetiza su doctrina unificada sobre la cuestión que nos ocupa.

IX. Comentario

Varias cuestiones se desprenden de la sentencia que comentamos. La primera de ellas, es que la cuestión que se somete a conocimiento del Tribunal no puede ser calificada de novedosa, pues ya ha sido abordada en numerosas ocasiones, si bien ocasión de la interpretación de otros convenios colectivos.

No obstante, esa diversidad de normas pactadas interpretadas, la *ratio decidendi* en todos los casos se depositó en principios generales rectores de nuestro ordenamiento como son el principio de norma mínima del Estatuto de los Trabajadores respecto del convenio colectivo; y la doctrina tradicional sobre interpretación de convenios.

Así, respecto del principio de norma mínima cabe señalar que toda norma laboral, de acuerdo con su rango formal, actúa como condicionante mínimo del contenido de la norma subordinada o de inferior rango.

El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma que la sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarlas.

Este principio implica que no se podrán aplicar normas que supongan una minoración de los derechos de los derechos mínimos de los trabajadores establecidos

en normas de superior rango (contraviniendo una norma de derecho imperativo relativo).

Se aplica en los frecuentes casos de relación de complementariedad entre ley y convenio colectivo, en los que éste aminora los derechos mínimos establecidos en aquella, de modo que quedan inaplicadas aquellas cláusulas que establezcan un contenido del derecho inferior al mínimo regulado en la ley. Por lo tanto, en estos supuestos queda únicamente vigente y aplicable la norma de rango superior a la materia de que se trate.

Este principio de norma mínima no es aplicable a las relaciones entre ley y normas de rango reglamentario, bien por la reserva de ley existente sobre determinadas materias, así como también por la aplicación del principio de jerarquía normativa (art. 3.2 ET), que impide al reglamento regular una materia estableciendo condiciones contrarias a las establecidas en una norma de superior rango^[8].

Y en cuanto a la interpretación de los convenios, como decía el Profesor Alonso Olea la esencia del convenio colectivo se halla en su peculiarísima forma de refundir en un todo unitario la norma y el contrato, la fuente del Derecho y la fuente de la obligación. El convenio colectivo es un contrato normativo, o una norma de origen contractual, o como decía Carnelutti “un híbrido con alma de ley con cuerpo de contrato”. Es precisamente esa especial naturaleza la que permite que la interpretación de los convenios colectivos pueda basarse tanto en las reglas propias de interpretación de las normas (art. 3.1 CC “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”), como en las de interpretación de los contratos (art. 1281 a 1289 del CC^[9])

En la aplicación e interpretación de los convenios desempeñan un papel destacado las comisiones paritarias que obligatoriamente deben constituirse por los propios convenios (art. 91 y 85.3 ET), y a las que se atribuyen funciones interpretativas, mediadoras, arbitrales y de vigilancia del cumplimiento de lo pactado que, en principio, vinculan a la jurisdicción (por todas, STS de 3 de junio de 1991).

Tales comisiones mixtas, ni son órganos de decisión que suplanten la potestad jurisdiccional (STC de 14 de enero de 1981), ni poseen funciones representativas, ni pueden modificar las condiciones pactadas; el acudir a ellas es necesario cuando así lo determine el propio convenio.

La LRET completó la redacción del artículo 91 del ET incluyendo reglas sobre la resolución de los conflictos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos mediante procedimientos de mediación o arbitraje^[10].

X. Apunte final

La doctrina analizada, conduce a concluir que la clave para poder dar respuesta a pretensiones como las que nos ocupan se encuentra, como en gran número de ocasiones, en el análisis pormenorizado del caso concreto. Así, insiste el Tribunal, partiendo del sistema de fuentes que disciplinan la relación laboral contenido en el artículo 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que la naturaleza mejoradora del convenio respecto de lo regulado en el mismo impone la sujeción a los pactado en los términos negociados por quienes se encuentran legitimados para ello.

Esta conclusión no resulta novedosa, pues como hemos anticipado no es más que un fiel reflejo de la aplicación de los principios rectores de nuestro orden social al caso, así como de la doctrina más tradicional sobre interpretación de los convenios colectivos.

Referencias:

1. ^ De fecha 3 de febrero de 2021 (procedimiento de CCO 27/2019).
2. ^ Aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
3. ^ Recaída en el asunto TRAGSATEC sobre la interpretación del artículo 6 del convenio colectivo de empresa que distinguía entre permisos a disfrutar en uno o varios días hábiles o naturales. Se afirma que cuando la norma no es concreta ha de considerarse que el permiso cuyo hecho causante acontece en día natural festivo ha de considerarse que su disfrute se inicia desde el primer día hábil siguiente, pues es cuando existe obligación de trabajar.
4. ^ Sentada entre otras en SJUE de 4 de junio de 2020 Asunto FETICO y otros, C-588/18.
5. ^ A saber: Sentencia de 30 de marzo de 2022 (recurso 136/2020, la cual se remite a la de 29 de septiembre de 2020 (recurso 244/2018) relativas a la interpretación del convenio Colectivo estatal para el sector del Contact Center (STS/4ª de 13 febrero 2018, rec.266/2016); el Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (STS/4ª de 11 marzo 2020, rec.192/2018); el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC (STS/4ª de 11 marzo 2020, rec.188/2018); el V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (STS/4ª de 17 marzo 2020, rec.193/2018); y el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública -BOE de 6 marzo 2018- STS/4ª de 9 julio 2020, rec.198/2018)". Por su parte, la STS 811/2020, 29 de septiembre de 2020 (rec.244/2018) se pronuncia sobre el Convenio colectivo del sector de Grandes Almacenes 2017-2020 (BOE 7 de octubre de 2017).
6. ^ STS 226/2020, 11 de marzo de 2020 (rec.188/2018).
7. ^ Sobre la interpretación de los convenios colectivos recordar que una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual" (SSTS de 5 de junio de 2012, rec.71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec.78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec.3588/1996). Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se

- derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta".
8. [^] A este respecto, MARTIN VALVERDE, A. y otros. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Septiembre de 2021. MONTOYA MERGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. 2022.
 9. [^] A saber: Art. 1.281 CC: *Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas.* Art. 1282 CC: *Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato.* Artículo 1283 CC: *Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron contratar.* Artículo 1284 CC: *Si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.* Artículo 1285 CC: *Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.* Artículo 1286 CC: *Las palabras que puedan tener distintas acepciones serán entendidas en aquella que sea más conforme a la naturaleza y objeto del contrato.*
 10. [^] En este sentido, proclama el artículo 91 del ET vigente que, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos. No obstante, lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89. Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.