

CASACION núm.: 303/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

Sentencia núm. 431/2024

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 6 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por el sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) asistido y representado por la Letrada Doña Coral Gimeno Presa (recurso al que se adhiere la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) asistido y representado por el Letrado Don José Vaquero Turiño) y por la entidad RENFE OPERADORA asistida y representada por el Letrado Don Enrique Madrugal Fernández, contra la sentencia de 9 de junio de 2021 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos de conflicto colectivo 456/2020, en virtud de demanda formulada por el sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE



LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) frente a la entidad RENFE OPERADORA, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido como parte recurrida la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO asistida y representada por el Letrado Don Enrique Lillo Pérez. Ha intervenido el Ministerio Fiscal.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) interpuso demanda de conflicto colectivo contra la entidad Grupo Renfe de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos de CCO 456/2020. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia estimatoria en la que 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),d) y e) de la cláusula 8ª del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, que mantiene de aplicación el artículo 259 de la "Normativa Laboral de RENFE", sean todos días de trabajo efectivo laborables para los trabajadores afectados, esto es, excluyendo de su cómputo los días de descanso, festivos no trabajados o días no laborables (excepto vacaciones), y, condene a la empresa a estar y pasar por la anterior declaración a todos los efectos.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.



TERCERO.- Con fecha de 9 de junio de 2021 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: «Estimamos, en parte, la demanda formulada por DOÑA CORAL GIME NO PRESA, COLEGIADO del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación del SECTOR FEDERAL FERROVIARIO de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT), a la que se han adherido COMISIONES OBRERAS (CC.OO) FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA-SECTOR FERROVIARIO, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO y SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS (SEMAF) frente al GRUPO RENFE, integrado por las siguientes Entidades y empresas, Entidad Público Empresarial RENFE-OPERADORA, RENFE VIAJEROS S.A, RENFE MERCANCÍAS S.A, RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A Y RENFE ALQUILER MATERIAL FERROVIARIO S.A. y, como interesados, COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE y SINDICATO FERROVIARIO-INTERSINDICAL (SF-I), sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos 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),d) y e) de la cláusula 8ª del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, que mantiene de aplicación el artículo 259 de la "Normativa Laboral de RENFE", sean todos días de trabajo efectivo laborables para los trabajadores afectados, esto es, excluyendo de su cómputo los días de descanso, festivos no trabajados o días no laborables (excepto vacaciones), con la precisión de que todos los días de la semana, salvo domingo y sábado cuando sea festivo, y demás festivos tienen la condición de laborables para quienes tienen jornadas especiales y son computables a los efectos de las licencias establecidas en el convenio y condenamos a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración, absolviéndolas de las demás pretensiones frente a las mismas deducidas en demanda.»

CUARTO.- Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. -EI SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT) ostenta la condición de sindicato más representativo, en RENFE-OPERADORA al haber obtenido más de un 10% en las últimas elecciones sindicales, de acuerdo con el artículo 7 de la LOLS y teniendo representación en el Comité General de Empresa de 2 representantes de un total de 13, cuya composición es la siguiente: 4 SEMAF, 3 CCOO, 3 UGT, 2 CGT y 1 SF-I El presente conflicto afecta a la totalidad de la plantilla del GRUPO RENFE estimada en 14.000 trabajadores aproximadamente. (Hecho no controvertido) SEGUNDO.- Las relaciones laborales de Grupo RENFE se rigen por lo acordado en el II Convenio Colectivo del Grupo RENFE que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2019 y publicado, mediante resolución de fecha 13 de junio, en el BOE núm. 151 de fecha 25 de junio de 2019 (Código de convenio Código de 90102563012016) El Convenio colectivo de referencia mantiene la aplicación del cuerpo denominado "Normativa Laboral de RENFE",





normativa que tiene como referencia el "X CONVENIO COLECTIVO DE RENFE", publicado en BOE de 26 de agosto de 1993, con código de convenio 9004392. (Hecho no controvertido)

TERCERO. - Las empresas demandadas realizan el computo de los días de permiso, o licencias, correspondientes a los apartados a), b), c), d) y e) de la cláusula 8º del II Convenio Colectivo de Renfe en los días naturales establecidos, sean o no días de trabajo efectivo laborables para los trabajadores afectados. (Hecho no controvertido, descripción 33 y siguientes)

CUARTO. - El 9 de julio de 2020, se celebró el intento de conciliación ante el SMAC que se tuvo por celebrado sin avenencia entre las partes comparecientes e intentado sin efecto respecto a las no comparecientes constando debidamente citadas. (Descriptor 3).»

QUINTO.- Contra la expresada resolución interpusieron recurso de casación por el sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (recurso al que se adhiere la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y por el la entidad RENFE OPERADORA.

El sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) construyó tres motivos de recurso; destinando el primero de ellos, construido al amparo del artículo 207.c) de la LRJS, a solicitar se declarase la nulidad de la sentencia por incurrir en incongruencia extra petita; dedicando sus restantes motivos de recurso al examen del derecho y doctrina jurisprudencial aplicado.

El Grupo RENFE construye un único motivo de recurso al cobijo de la letra e) del artículo 207 de la norma adjetiva laboral, denunciando la infracción del artículo 37 del ET en relación con la cláusula 8ª del II convenio colectivo del grupo.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, las partes presentaron sus correspondientes escritos y el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente los recursos.



SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, y señalando fecha para deliberación, votación y fallo el día 6 de marzo de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación consiste en determinar si, respecto del colectivo afectado por el conflicto, el disfrute de los permisos retribuidos contenidos en las letras a), b), c), d) y e) de la cláusula 8ª del II convenio colectivo del Grupo Renfe se ha de computar por días naturales, o por días de trabajo efectivo (como sinónimo de días laborales) debiendo descontar, en consecuencia, los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables (excepto vacaciones).

2.- Recurren en casación el sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (recurso al que se adhiere la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)) y la representación letrada del Grupo Renfe, la Sentencia dictada el 9 de junio de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos de conflicto colectivo 9456/2020; siendo razones de lógica procesal las que conducen a examinar en primer lugar el recurso construido por el sindicato actor, cuyo primer motivo se articula al amparo del apartado c) del artículo 207 de la LRJS, interesando se declare la nulidad de sentencia impugnada por infracción del artículo 97.2 de la norma adjetiva laboral en relación con el 218 de la LEC.

Afirma quien recurre que yerra la Sala a la hora de fijar los términos del debate, resolviendo sobre pretensión no sometida a su juicio. Sostiene, que las partes mostraron su conformidad, respecto de todos los trabajadores integrados en el conflicto, en lo relativo a que el disfrute de las licencias controvertidas habrían de disfrutarse no en días naturales, sino en días de



trabajo, debiendo descontarse en todo caso los días festivos no trabajados, los días no laborables y los días de descanso según su cuadrante, discrepando en este particular en si estos días de descanso, para los trabajadores con jornada ordinaria deben ser dos (como sostiene la demandante) o uno como mantiene el Grupo Renfe; y respecto de los trabajadores con jornada especial si han de ser descontados todos los días de descanso conforme a su cuadrante, o si ha de aplicarse el mismo criterio que para los trabajadores con jornada ordinaria.

3.- Se oponen el Ministerio Fiscal y la entidad demandada a la estimación del motivo razonando que en ninguna incongruencia incurre la resolución impugnada, limitándose a dar respuesta a los términos del debate introducidas por las partes, asumiendo unos de los argumentos de oposición esgrimidos por la demandada, lo que determinó la estimación parcial de la demanda.

SEGUNDO.-1.- Establecidos así los términos del debate conviene recordar que el art. 218.1 de la LEC establece que: "Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito".

Resulta pertinente el recordatorio de la jurisprudencia constitucional reflejada en SSTC como las de 9/1998, de 13 de enero; 15/1999 , de 22 de febrero; 134/1999 , de 15 de julio; 172/2001 , de 19 de julio; 130/2004 , de 19 de julio; 250/2004 , de 20 de diciembre; o 41/2007, de 26 febrero, en cuya virtud la incongruencia por exceso o extra petitum es aquella por la que el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue oportunamente deducida por los litigantes e implica un desajuste o inadecuación entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones.

La incongruencia extrapetitum constituye siempre una infracción del principio dispositivo y de aportación de las partes que impide al órgano judicial, en los procesos presididos por estos principios, pronunciarse sobre aquellas





pretensiones que no fueron ejercitadas por las partes, al ser éstas las que, en su calidad de verdaderos domini litis, conforman el objeto del debate o thema decidendi y el alcance del pronunciamiento judicial.

Este deberá adecuarse a lo que fue objeto del proceso, delimitado, a tales efectos, por los sujetos del mismo (partes), por lo pedido (petitum) y por los hechos o realidad histórica que le sirve como razón o causa de pedir (causa petendi).

Todo lo anterior no comporta que el Juez deba quedar vinculado rígidamente al tenor de los concretos pedimentos articulados por las partes en sus respectivos escritos forenses o a los razonamientos o alegaciones jurídicas esgrimidas en su apoyo. Por un lado, el principio iura novit curia (el Tribunal conoce el Derecho) permite al Juez fundar el fallo en los preceptos legales o normas jurídicas que sean de pertinente aplicación al caso, aunque no hayan sido invocadas por los litigantes. Por otro lado, el órgano judicial sólo está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito, y no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas, tal y como hayan sido formalmente solicitadas por los litigantes, de forma que "no existirá la incongruencia extra petitum cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una pretensión que, aun cuando no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso". Para que la incongruencia posea relevancia es menester que la decisión judicial "se haya pronunciado sobre temas o materias no debatidas oportunamente en el proceso y respecto de las cuales, por consiguiente, las partes no tuvieron la oportunidad de ejercitar adecuadamente su derecho de defensa, formulando o exponiendo las alegaciones que tuvieran por conveniente en apoyo de sus respectivas posiciones procesales" (por todas STC 264/2005, de 24 de octubre, FJ 2; STC 40/2006, de 13 de febrero, FJ 2, y STC 44/2008, de 10 de marzo, FJ 2). Esta distinción encuentra también su apoyo en la doctrina constitucional sobre la congruencia, ya que el TC tiene declarado que el artículo 24.1 de la Constitución no garantiza el derecho a una



respuesta pormenorizada a todas y cada una de las cuestiones planteadas, de manera que "si se resuelven, aunque sea genéricamente, las pretensiones no existe incongruencia, pese a que no haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no sustanciales, pues no cabe hablar de denegación de tutela judicial si el órgano judicial responde a la pretensión y resuelve el tema planteado, ya que sólo la omisión o falta total de respuesta, y no la respuesta genérica o global a la cuestión planteada, entraña vulneración de la tutela judicial efectiva" (STC 171/2002, de 30 septiembre, entre otras).

El TC sostiene que "la prohibición de incongruencia extra petita impide al Juez o Tribunal alterar o modificar los términos del debate judicial, debiéndose ajustar al objeto del proceso, sin omitir la decisión sobre el tema propuesto por la parte, ni, por ello, pronunciarse sobre cuestión no alegada ni discutida, porque ello supone violar el principio de contradicción procesal en cuanto no se da a la parte la oportunidad de oponerse o discutir sobre el punto o puntos que sólo, y no antes, se deciden inaudita parte en la Sentencia. Como dijera la STC 29/1999, de 8 de marzo, la adecuación debe extenderse tanto al resultado que el litigante pretende obtener, como a los hechos y fundamentos jurídicos que sustentan la pretensión" (STC 169/2013, de 7 octubre, FD 4º).

2.- Establecido lo anterior, analizado el escrito de demanda y visionado por la Sala el acto de la vista, se comprueba como al inicio de la vista la Letrada del actor se ratificó en su escrito de demanda precisando su suplico, en el sentido de entender que los días de descanso no computables habrían de ser los contenidos en los calendarios de cada persona trabajadora. Por su parte, la representación procesal del Grupo Renfe (a partir del minuto 02:03) indicó que tras la entrada en vigor del XII convenio colectivo del Grupo la jornada pasó de ser de cinco a seis días, de modo que para el cómputo de los días en que haya de disfrutarse los permisos a que se refiere la cláusula 8ª del II convenio habrían de incluirse los sábados. Dicha causa de oposición fue parcialmente acogida por la Sala, determinando con ello la estimación parcial de la demanda, pues distinguió en su fallo entre trabajadores con jornada ordinaria



y especial en orden al disfrute del mismos, incluyéndose los sábados exclusivamente respecto de estos últimos.

Del estado de cosas descrito no cabe colegir la concurrencia de lesión alguna del derecho de tutela judicial efectiva titularidad del sindicato actor, por cuanto la Sala con su proceder no le colocó en una situación de indefensión en los términos que se denuncian. Únicamente se limitó la Audiencia a acoger parte de los argumentos ofrecidos por la demandada al tiempo de oponerse a la demandada, determinando que el derecho de disfrute de los permisos retribuidos respecto del personal que presta sus servicios en jornadas especiales habría de incluir los sábados, al tener estos, a su juicio, la consideración de días de trabajo efectivo. Tal decisión, se comparta o no por quien ahora recurre, no determina más que el acogimiento parcial de su pretensión, pero en modo alguno determina un menoscabo de su fundamental derecho de tutela judicial efectiva, en su vertiente de acceso a la jurisdicción con la necesaria obtención de una respuesta ajustada a derecho por parte de los órganos judiciales.

No cabe olvidar que tal derecho fundamental no integra el de obtener una respuesta favorable, parcial o absoluta, a sus posiciones procesales, sino el que por parte de quien ostenta la función jurisdiccional se proporcione una respuesta suficientemente motivada y ajustada a derecho. En este sentido, el Tribunal Constitucional cuenta con una doctrina plenamente consolidada acerca del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva como derecho de acceso a la jurisdicción que, (entre otras muchas, sentada en STC 83/2016, de 28 de abril) en la que se concluye que el derecho se concreta en el derecho a ser parte en el proceso para poder promover la actividad jurisdiccional que desemboque en una decisión judicial sobre las pretensiones deducidas. No se trata, sin embargo, de un derecho de libertad, ejercitable sin más y directamente a partir de la Constitución, ni tampoco de un derecho absoluto e incondicionado a la prestación jurisdiccional, sino de un derecho a obtenerla por los cauces procesales existentes y con sujeción a una concreta ordenación legal que puede establecer límites al pleno acceso a la



jurisdicción, siempre que obedezcan a razonables finalidades de protección de bienes e intereses constitucionalmente protegidos. Esto es, al ser un derecho prestacional de configuración legal, su ejercicio y dispensación están supeditados a la concurrencia de los presupuestos y requisitos que haya establecido el legislador para cada sector del ordenamiento procesal. De ahí que el derecho a la tutela judicial efectiva quede satisfecho cuando los órganos judiciales pronuncian una decisión de inadmisión o meramente procesal, apreciando razonadamente la concurrencia en el caso de un óbice fundado en un precepto expreso de la ley, si este es, a su vez, respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental. Por tanto, una decisión judicial de inadmisión no vulnera este derecho, aunque impida entrar en el fondo de la cuestión planteada, si encuentra fundamento en la existencia de una causa legal que resulte aplicada razonablemente.

3.- Lo razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, determina la desestimación del motivo de recurso examinado.

TERCERO.- 1.- Centrándonos en los motivos de censura jurídica contruidos por los litigantes al cobijo de la letra e) del artículo 207 de la LRJS, destina en primer término el sindicato actor sus dos últimos motivos de recurso a denunciar la indebida aplicación por la Sala recurrida de la STS de 12 de julio de 1993, Rec.1561/1995 en relación con la cláusula 11 del el I convenio colectivo del Grupo Renfe, la cláusula 5 del II convenio del grupo y el artículo 232 del la Normativa Laboral de Renfe; así como del artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Sostiene, en esencia, que la entidad demandada no ha cuestionado que el disfrute de los permisos retribuidos haya de incluir los días de descanso que coincidan con otros días de la semana que no sean sábado festivo o domingo, añadiendo que la doctrina jurisprudencial contenida en la precitada sentencia se refiere a permisos de larga duración, pero no a los de corta extensión como los que nos ocupan, habiendo dejado clara la normativa de Renfe que la jornada laboral es de cinco días de trabajo y dos de descanso.



2.- Se opone al éxito del motivo el Grupo demandado razonando que la interpretación de la norma convencional no deja lugar a dudas acerca de que la voluntad de los negociadores fue la de referirse a días laborales, pues cuando se pretendía otra cosa así se hizo constar el texto del convenio.

El Ministerio Fiscal insta la desestimación del motivo por cuanto ya ha analizado esta Sala en relación con la entidad demandada la naturaleza laboral, o no, de los sábados a los efectos del disfrute de los permisos retribuidos, con lo que a la misma habrá de estarse.

CUARTO.- 1.- Con el mismo amparo procesal, el Grupo Renfe denuncia la infracción del artículo 37.3 del ET en relación con las SSTS de 13 de febrero de 2018 y de 11 de marzo y 29 de septiembre de 2000, interesando que la consideración del sábado como día de trabajo lo sea para todo el colectivo afectado, y no sólo para quienes prestan sus servicios con jornadas especiales. El sábado en Renfe es un día laborable (lo son todos menos los festivos no trabajados, y los días no laborables excepto vacaciones), pero no es un día de trabajo “efectivo”.

2.- Se opone a la estimación del motivo el sindicato actor reiterando los argumentos contenidos en sus escritos de demanda y de recurso; y el Ministerio Fiscal razona que el recurso ha de decaer por cuanto se limita la entidad demandada a reiterar su posición procesal, pero sin combatir los argumentos ofrecidos por la Sala en la construcción de su decisión.

QUINTO.-1.- Existiendo sustancial identidad en la censura jurídica escogida por los recurrentes, abordaremos los motivos referidos de manera conjunta, debiendo comenzar señalando que esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse ya sobre cuestión sustancialmente idéntica a la que ahora nos ocupa (pero en relación con la cláusula 11ª del II convenio colectivo de ADIF, cuya redacción resulta ser coincidente con la que ahora se somete a nuestro juicio) en STS 414/2023, de 7 de junio, Rec.280/2021 a cuya doctrina habrá de estarse por razones de seguridad jurídica, y porque no se ofrecen razones para cambiarla.



Vinimos entonces a señalar que la sentencia del TJUE de 4 de junio de 2020 (FETICO y otros C-588/18) explicó que el disfrute de permisos retribuidos "está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa (en referencia al convenio), por un lado, y el hecho de las necesidades y obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un periodo de trabajo, por otro lado".

Existe una consolidada doctrina jurisprudencial sobre el disfrute de los permisos retribuidos [por todas, sentencias del TS 834/2022, de 18 octubre (rec. 139/2020); 982/2022, de 20 diciembre (rec. 104/2021); y 73/2023, de 25 enero (rec. 124/2021)]. La última de las sentencias citadas compendia dicha doctrina, diferenciando entre los permisos retribuidos regulados en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y en los convenios colectivos. Respecto de los permisos del ET:

- a) Si el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso.
- b) Cuando el hecho causante sucede en un día no laborable, la finalidad del permiso obliga a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato. El art. 37.3 del ET habla de "ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración". El tenor literal de esa norma indica que el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día no laborable, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.
- c) El permiso sólo es concebible 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". Por ello, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario.
- d) Además, la mención legal a los "permisos retribuidos" evidencia que se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.





e) El art. 37.3 del ET corrobora esta interpretación. Esta norma, 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, en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, porque en días festivos no es preciso solicitarlo.

f) Los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo, habrán de disfrutarse a partir del momento en que el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable), y no desde una fecha en que no tenía tal obligación.

2.- A continuación, explicamos que se trata de una doctrina acorde con la sentencia del TJUE de 4 junio 2020 (FETICO y otros, C-588/18), en la que se razona que el disfrute de permisos retribuidos similares "está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa (en referencia al convenio), por un lado, y el hecho de las necesidades y obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un periodo de trabajo, por otro lado". El TJUE considera que los trabajadores no pueden reclamarlos en periodo de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas.

Respecto de los permisos establecidos en los convenios colectivos, esta sala argumentó que la regulación convencional no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 del ET, en cuyo caso, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos. Por eso, la sentencia del TS 226/2020, 11 de marzo de 2020 (rec.188/2018), aceptó una distinción relativa al día de inicio de cada permiso, ya que la norma convencional de la que dimanaban discernía claramente entre días naturales y días laborables.

En relación con la fijación del día de inicio del cómputo del periodo de disfrute de permisos y licencias reconocidos en convenio colectivo, la sentencia del TS 982/2022, de 20 diciembre (rec.104/2021) compendia la doctrina



jurisprudencial: "la regulación convencional no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 ET. Y si el convenio dispone mejoras o ampliaciones respecto del catálogo legal de permisos, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos. Así lo hemos declarado en la STS 226/2020, 11 de marzo de 2020 (rec.188/2018), siguiendo la consolidada jurisprudencia sobre interpretación de los convenios y pactos de carácter colectivo. Precisamente 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.

Afirmamos también que esa disimilitud en la calificación de los días de los diferentes permisos determinó entonces la desestimación de la pretensión de que se declarase el derecho de las personas trabajadoras a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos (apartados b), c) y e) del artículo 6 del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec), en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador o trabajadora, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente. Afirmamos respecto de los permisos consistentes en varios días naturales, sin especificar que el permiso cuente desde el primer día laborable después del evento, la necesidad de concluir que comenzarán el día natural en que se produce el accidente, enfermedad, hospitalización o matrimonio de pariente, lo que permitirá que el trabajador pueda acompañar a su familiar en dicho suceso, respetando en todo caso los mínimos de derecho necesario.

SEXTO.- 1.- Sobre la interpretación de los convenios colectivos es doctrina consolidada de esta Sala (sentada entre otras muchas en SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud.3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rec.132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rec.223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rec.80/2019) y 1135/2020 de 21 diciembre (rec.76/2019)) la relativa a que, dado su carácter mixto -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 arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es "el sentido propio de sus palabras" [art. 3.1 CC], el "sentido literal de sus cláusulas" [art. 1281 CC], que constituyen "la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-" (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo".

2.- En el caso que nos ocupa el convenio colectivo fija cuál es el día inicial de disfrute de estos permisos (el primer día laborable) pero guarda silencio acerca de si deben disfrutarse en días naturales o de trabajo efectivo.

La doctrina jurisprudencial explica que el trabajador no ha de pedir permiso a la empresa para utilizar con esa finalidad los días no laborables, sino



únicamente para ausentarse del trabajo durante los días en los que está obligado a prestar servicio (STS 73/2023, de 25 enero (rec.24/2021)). La regla general es que estos permisos retribuidos deben disfrutarse durante los días de trabajo efectivo, salvo que el convenio colectivo, al establecer una mejora respecto de los permisos establecidos en el ET, acuerde que se disfrutan en días naturales.

En la presente litis, la norma colectiva no establece que los citados permisos retribuidos deban disfrutarse en días naturales lo que obliga a aplicar la mentada regla general y a concluir que estos permisos deben disfrutarse en los días de trabajo efectivos.

A mayor abundamiento, si el convenio colectivo establece que el permiso "comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante", la misma regla establecida para el inicio del permiso, consistente en disfrutarlo en días de trabajo, deberá aplicarse a los días siguientes, por lo que deberá disfrutarse en días de trabajo efectivo, con independencia de la naturaleza ordinaria o especial de la jornada realizada, pues el hecho de haber declarado la STS de 12 de julio de 1993, Rec.1000/1992 la naturaleza laboral de los sábados respecto de quienes prestan su servicios en jornadas especiales regladas por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo; lo único que determina es que habrá de estarse a los calendarios fijados para cada trabajador para determinar el carácter laborable, o no, de cada jornada, debiendo en cada caso incluir exclusivamente para el cómputo de los días de disfrute de los permisos que nos ocupan los días de trabajo efectivo.

SÉPTIMO.- Lo razonado, oído el Ministerio Fiscal, conduce a la desestimación de los recursos de casación formalizados por las representaciones procesales de la entidad RENFE OPERADORA y del sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), debiendo, por consiguiente, confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.





De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la LRJS no procede efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas respecto del sindicato recurrente; debiendo condenar a la entidad demandada al abono de 1.500 euros en tal concepto, con pérdida de los depósitos y consignaciones que hubiere practicado a los efectos del presente recurso.

FALLO

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

- 1.- Desestimar los recursos de casación interpuestos por las representaciones procesales de la entidad RENFE OPERADORA y del sindicato SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT).
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de 9 de junio de 2021 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos de conflicto colectivo 456/2020.
- 3.- Condenar en costas a la entidad RENFE OPERADORA por importe de 1.500 euros, con pérdida de los depósitos y consignaciones que hubiere practicado a los efectos del presente recurso.

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

Así se acuerda y firma.



