



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00104/2018

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia  
D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 104/2018**

**Fecha de Juicio:** 19/6/2018 a las 09:30

**Fecha Sentencia:** 20/6/2018

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000094/2018

**Proc. Acumulados:** 95/2018

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** RICARDO BODAS MARTÍN

**Demandantes:** FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO.SERVICIOS), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT)

**Demandados:** ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA (AEC), ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LA OPINIÓN PUBLICA (ANEIMO)

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA PARCIAL

**Breve Resumen de la Sentencia:** *Pretendiéndose que se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el “dies a quo” del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados a), b) y c) del artículo 22 del XVII Convenio Colectivo estatal de XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, 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, se estima parcialmente dicha pretensión, por cuanto los permisos largos, reconocidos legal y convencionalmente, están referidos a días naturales, que incluyen días laborables y no laborables, mientras que los permisos de corta duración están referidos a días, que deben interpretarse como días laborables, tanto por la distinción expresa de la normativa aplicada, cuanto por la propia finalidad de unos y otros permisos, siendo razonable que los permisos cortos sean laborables, por cuanto es el único modo de atender a las múltiples contingencias derivadas de los supuestos examinados, mientras que el permiso largo cumple plenamente su finalidad con quince días naturales, que incluya el del hecho causante.*



## AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)  
Tfno: 914007258

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2018 0000102  
Modelo: ANS105 SENTENCIA

### CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000094 /2018

Procedimiento de origen: /  
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente Ilmo. Sr.:** RICARDO BODAS MARTÍN

### SENTENCIA 104/2018

#### ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

#### ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D<sup>a</sup>. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA  
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veinte de junio de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

#### EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

#### SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000094/2018 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO.SERVICIOS) (Letrado D. Armando García López), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT) (Letrado Félix Pinilla Porlan) contra ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA (AEC) (Letrado D. Egoitz Begoña Bilbao), ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LA OPINIÓN PUBLICA (ANEIMO) (Letrado D. Egoitz Begoña Bilbao) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 24 abril de 2018 se presentó demanda por FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO.SERVICIOS), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT) contra ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE

CONSULTORÍA (AEC), ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA (ANEIMO) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 19/6/2018 a las 09:30 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto.** - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende dictemos sentencia, por la que se reconozca 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 a), b) y c) del artículo 22 del XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, 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; condenando a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración.

Apoyó su pretensión en STS 13-02-2018, en la que examinando un supuesto similar al aquí debatido, concluyó que el dies a quo para disfrutar esos permisos debería ser el primer día laborable desde el hecho causante, puesto que no es reconocible un permiso retribuido, que no corresponda al día laborable.

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda, que tiene la misma pretensión que la de UGT y las mismas causas de pedir. – Destacó, a mayor abundamiento, que las vacaciones anuales, pactadas en el convenio, se disfrutaban a partir del primer día hábil.

La ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA (AEC desde ahora) se opuso a la demanda, por cuanto el art. 22 del convenio reproduce lo dispuesto en el art. 37.3 ET.

Defendió, que los permisos pactados, al igual que los regulados en el art. 37.3 o en la Directiva 2010/18/UE, son permisos causales, que no pueden desvincularse del hecho causante, por lo cual defendió que los permisos se activen desde el hecho causante, sea laborable o no.

Abundó en sus argumentaciones con base a la jornada de trabajo del sector, que va de lunes a domingo, dándose, incluso, supuestos de trabajadores, contratados a tiempo parcial, que trabajan únicamente los fines de semana, considerando inviable la tesis de los demandantes.

**Quinto.** – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

**Hechos Controvertidos:**

- En el sector se trabaja de lunes a domingo, los descansos semanales no coinciden necesariamente en fin de semana.
- Hay trabajadores con contrato a tiempo parcial que se contratan para fines de semana.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en el sector de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

**SEGUNDO.** – Las relaciones laborales se regulan, en el sector antes dicho, por el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, suscrito, de una parte, por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.–Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) en representación de los trabajadores, cuya vigencia corre hasta el 31-12-2019.

**TERCERO.** – El conflicto afecta a todos los trabajadores del sector, que disfruten los permisos retribuidos, regulados en el art. 22.a.b y c del convenio antes dicho.

**CUARTO.** – Cuando el hecho causante de los permisos mencionados se produce en día no laborable, las empresas del sector comienzan su cómputo desde ese mismo día.

**QUINTO.** – El 11-04-2018 se promovió por los sindicatos demandantes consulta a la Comisión Mixta Paritaria, sin que se alcanzara acuerdo finalmente.

**SEXTO.** – El 20-04-2018 se intentó, sin acuerdo, la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

Los hechos, declarados probados, no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.

**TERCERO.** – El art. 37.3. a y b ET, que regula los permisos retribuidos, afectados en el presente conflicto colectivo, dice lo siguiente:

*El trabajador, previo aviso y justificación, podrá 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*

Los permisos retribuidos, regulados en el art. 37.3 ET, reconocen el derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo sin pérdida de sus retribuciones, cuando concurren los supuestos allí contemplados. – Consiguientemente, son permisos causales, cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades de los trabajadores, como puede ser el matrimonio o, en su caso, nacimientos, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, o fallecimientos de familiares hasta determinado grado de afinidad.

La doctrina científica mantiene sin fisuras que el art. 37.3 ET tiene naturaleza de mínimo de derecho necesario, que puede mejorarse por la negociación colectiva en un doble sentido, ampliando, por una parte, los permisos reconocidos, o mejorando, por otra, las situaciones previstas o introduciendo otras nuevas.

La simple lectura del precepto examinado nos permite distinguir entre permisos largos, como es el matrimonio, que da derecho a quince **días naturales** de permiso retribuido, de los permisos cortos, en concreto 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, a los que se reconoce dos **días** de permiso, ampliables a cuatro **días**, cuando sea preciso el desplazamiento, donde ya no se utiliza el adjetivo naturales, que incluye necesariamente los días laborables y no laborables, al igual que sucede con las vacaciones anuales, reguladas en el art. 38.1 ET.

El art. 37.3 ET no precisa en qué momento de actualiza el disfrute de los permisos, ni determina tampoco en qué momento debe comenzar a disfrutarse el permiso, cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador, aunque es claro que debe anudarse con el hecho causante, puesto que esa es la finalidad perseguida por este tipo de permisos, cuyo disfrute, a diferencia de las vacaciones, no puede disfrutarse en otro momento posterior.

Los demandantes, como anticipamos más arriba, reclaman que los permisos retribuidos, regulados en los apartados a, b y c del art. 22 del convenio aplicable, comiencen a partir del primer día laborable, cuando sus hechos causantes se produzcan en día no laborable para el trabajador.

La Sala ha estudiado esta cuestión en cuatro ocasiones:

1). - SAN 22-10-2007, proced. 114/2007, en la que se declaró 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, porque así se deducía de la regulación convencional. – Dicha sentencia fue confirmada, en lo que se refiere a ese pronunciamiento por STS 12-05-2009, rec. 4/2008.

2). - SAN 13-07-2016, proced. 183/2013, en la que se pidió que se reconociera a los trabajadores, afectos a la aplicación del Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Contact Center, a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos regulados en los apartados a), b) y d) del art. 28.1 del citado convenio - por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar-, en los casos en que el hecho causante del permiso en cuestión suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente. La sentencia desestimó la demanda, porque el convenio no excluía el día en que se produjera el hecho causante. - Dicha sentencia fue casada por STS 13-02-2018, rec. 266/2016.

3). - SAN 5-12-2016, proced. 300/2016, en la que se pidió que el permiso por matrimonio regulado en los artículos 37 del ET y 29 del XXIII CCB se iniciará el día en el que se contraiga matrimonio, salvo en el supuesto de que la ceremonia se celebre durante el disfrute de días libres del trabajador, en cuyo caso el tiempo del permiso

comenzará a contar desde el primer día laborable del trabajador. La Sala desestimó la demanda, porque la regulación convencional preveía que los trabajadores tenían derecho a disfrutar 15 días naturales ininterrumpidos en el caso de matrimonio del propio trabajador, que se iniciarán el día de la formalización. – Dicha sentencia fue confirmada por STS 5-04-2018, rec. 122/2017.

4). – SAN 13-06-2018, proced. 91/2018, en la que se pidió, que los permisos retribuidos, regulados en los apartados a, b, c, d y e del art. 37 del Convenio de Empresas de Contact Center, comenzaran a disfrutarse a partir del primer día laborable desde el hecho causante, con base a STS 13-02-2018, rec. 266/16. – La Sala estimó parcialmente dicha pretensión, por cuanto los permisos largos, reconocidos legal y convencionalmente, están referidos a días naturales, que incluyen días laborables y no laborables, al igual que en las vacaciones, mientras que los permisos de corta duración están referidos a días, que deben interpretarse como días laborables, tanto por la distinción expresa de la normativa aplicada, cuanto por la propia finalidad de unos y otros permisos, siendo razonable que los permisos cortos sean laborables, por cuanto es el único modo de atender a las múltiples contingencias derivadas de los supuestos examinados, mientras que el permiso largo cumple plenamente su finalidad con quince días naturales, que incluya el del hecho causante.

**CUARTO.** – En el fundamento de derecho cuarto de esta última sentencia sostuvimos lo siguiente:

“**CUARTO.** - El art. 37 del convenio colectivo de ETT, s, que regula los permisos retribuidos, dice lo siguiente:

*1. Los trabajadores tanto de estructura como de puesta a disposición, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos: a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Dos días en caso de nacimiento de hijos. c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos. e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto. No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península...*

*2. Del mismo modo, serán de aplicación los permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.*

Como vemos, la regulación convencional es muy similar a la prevista en el ET, si bien mejora el permiso por fallecimiento de cónyuges, padres, padres políticos, hijos o hermanos, puesto que se conceden tres días, a diferencia del ET, que concede únicamente dos días por dicha causa.

Los demandantes sustentan su pretensión en la doctrina derivada de la STS 13-02-2018, rec. 266/16, que casó SAN 13-07-2016, proced. 283/16. –Los demandados se opusieron a dicha pretensión, por cuanto la citada sentencia interpretó lo dispuesto en el art. 28.1, a, b, c y d del convenio de empresas de Contact Center, que no tiene nada que ver con la regulación de los permisos del Convenio Colectivo de ETT, s.

Para una mejor comprensión del litigio, vamos a reproducir lo dispuesto en el art. 28.1.a, b, c y d del Convenio de Contact Center, que dice lo siguiente:

*1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

a) *Quince días naturales en caso de matrimonio.*

b) *Tres días en caso de nacimiento de un hijo.*

c) *Tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.*

d) *Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos y dos días en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.».*

La sentencia citada casó nuestra sentencia por las razones siguientes:

*Una interpretación lógico sistemática y finalista del precepto convencional transcrito nos obliga a estimar el recurso abandonando nuestra doctrina sobre la prevalencia del criterio de los órganos judiciales de instancia a la hora de interpretar los convenios colectivos, salvo que el criterio sostenido por los mismos sea desacertado ( SSTS de 10 de mayo, 23 de septiembre, 11 de noviembre de 2010 y 22 de enero de 2013, entre otras que cita nuestra sentencia de 29 de marzo de 2017 (R. 61/2016), cual ocurre en el presente caso en el que la sentencia recurrida infringe las principales normas de hermenéutica que establecen los artículos 1281 y siguientes del Código Civil (EDL 1889/1), pues, ni se adapta a una interpretación literal del texto convencional, ni al sentido propio de sus palabras, ni a la intención de los firmantes del mismo.*

*En efecto, 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 (EDL 2015/182832) 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, cuestión distinta a la del cómputo de los días del permiso iniciado como luego se verá.*

*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 por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga. Lo dicho no lo desvirtúa la expresión del Convenio Colectivo que dice "y desde que ocurra el hecho causante", por cuánto la misma indica que el permiso sólo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes, pues aquí la conjunción "y" es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: sólo a partir de la producción del hecho que lo motiva. Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante.*

*Para concluir, reiterar que es el convenio colectivo de aplicación quien en cada caso regula las condiciones para el disfrute de los permisos retribuidos que mejora, al no poder reducir los que establece el art. 37-3 del ET, pudiendo fijar en cada caso la fecha de inicio y duración del mismo, cual hace el art. 28-1-c) para los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización dando unas reglas que ya interpretó esta Sala en su sentencia de 21 de septiembre de 2010 (Rec. 84/2009). Por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos que aquí nos ocupan debe entenderse, cual se dijo antes, 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, ya que solo indica que el derecho puede disfrutarse sólo "desde que ocurra el hecho causante, aparte que otra solución podría llevar al absurdo de privar del permiso , o de días de permiso , en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37-3 del ET (EDL 2015/182832) y a la norma convencional.*

Es claro, por tanto, que la ratio decidendi de la sentencia transcrita se apoya en la literalidad del art. 28.1 del Convenio de empresas de Contact Center, que dispone expresamente que el permiso retribuido, o lo que es lo mismo, el derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución, se activa desde que ocurra el hecho causante, entendiéndose por el TS, que la preposición “desde” debe interpretarse “a partir del hecho causante y no antes”, de manera que debe activarse a partir del primer día laborable, cuando el hecho causante se produjo en día no laborable. – Conviene precisar aquí que la preposición “desde”, según el Diccionario de la RAE “denota el tiempo en que se origina o ha de empezar a contarse una cosa” y el precepto examinado no dice, de ninguna manera, que el derecho se active a partir del día siguiente al hecho causante, ni la conjunción copulativa “y” denota, a nuestro juicio, condición alguna.

Por consiguiente, la sentencia examinada anuda el permiso retribuido al derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución, lo cual es predicable únicamente de los días laborables, ya que los días no laborables el trabajador no necesita permiso alguno, siendo esta la razón por la que reconoce que el permiso debe comenzar al primer día hábil a partir del hecho causante. – Aunque la sentencia anuncia que se va a pronunciar sobre qué sucede en los días no laborables, que se produzcan durante el permiso retribuido, lo cierto es que no lo hizo finalmente, lo cual nos provoca cierta perplejidad, puesto que, si el permiso retribuido se predica necesariamente de los días laborables, la consecuencia inexorable sería que los días de permiso retribuido deberían ser siempre laborables, lo que no se compadece con el adjetivo naturales, contenido en el art. 28.1 del Convenio de empresas de Contact Center, ni tampoco en el art. 37.3.a ET.

Como adelantamos más arriba, la STS 5-04-2018, rec. 122/2017, que confirmó SAN 5-12-2016, rec. 300/2016, concluyó, al confirmar la sentencia de instancia, que era legítimo que el permiso por matrimonio comenzara a computarse desde la fecha del hecho causante, por cuanto así lo disponía la regulación de los permisos existentes en la empresa. – Dicha sentencia, en la que se pedía exactamente lo mismo que el litigio resuelto por STS 13-02-2018, rec. 266/16, si bien en aplicación del convenio de Contact Center, no menciona para nada esta última sentencia, aun cuando se da por bueno que, si el matrimonio se celebra en día no laborable, compute para el cálculo de los quince días naturales previstos en el convenio, descartándose, por tanto, que el permiso tenga que comenzar el primer día laborable, cuando el hecho causante se produjo en día no laborable.

Así pues, la Sala considera necesario, una vez constatado que no existe una línea jurisprudencial consolidada sobre la materia, resolver, con libertad de criterio, sobre el régimen regulador de los permisos retribuidos, que afectan a lo dispuesto en los apartados a, b, c, d y e del art. 37 del Convenio colectivo de ETT, s.

La regulación convencional del régimen de permisos, contenida en el precepto mencionado, distingue, por una parte, al igual que el art. 37.3 ET, entre permisos de larga duración, como el matrimonio, al que se reconocen quince días naturales, sin precisar, de ningún modo, a diferencia de la regulación del Convenio de Contact Center (STS 18-02-2018, rec. 266/16), o la del Banco Sabadell (STS 5-04-2018, rec. 122/2017, en qué momento se activa el derecho y por otra, de los permisos cortos – nacimientos, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario y fallecimiento de pariente hasta

segundo grado de consanguinidad o afinidad, al que se concede dos días y los fallecimientos de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos, al que se conceden tres días, sin precisar tampoco cuando se activa ese derecho.

Pues bien, la Sala considera que la distinción legal y convencional entre días naturales y días, reconocidos para los permisos largos y cortos respectivamente, tiene gran relevancia jurídica y revela, a nuestro juicio, que el legislador y los negociadores del convenio han querido dar distinto tratamiento a ambos tipos de permisos. – Es así, porque la mención a los días naturales comporta necesariamente que su cómputo incluya días laborables y días no laborables, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.2 CC, al igual que sucede con las vacaciones anuales, en las que también se reconocen 30 días naturales en el art. 41 del convenio.

Por el contrario, consideramos, que la mención a días, prevista para los permisos de corta duración, debe interpretarse necesariamente como días laborables, ya que, si la intención de legislador o de los negociadores del convenio hubiera sido equiparar ambos permisos, habría utilizado también el adjetivo de días naturales.

Dicha interpretación se coherente a nuestro juicio con las finalidades perseguidas por unos y otros tipos de permiso. – En efecto, es lógico que en los permisos largos, al igual que en las vacaciones, se opte por días naturales, que incluirán lógicamente todos los días no laborables, que se produzcan en el período de permiso, siendo razonable, por otra parte, que el permiso se active desde el hecho causante y no desde el primer día laborable, porque estos permisos corresponden a días naturales y no a días laborables, por cuanto así lo ha querido el legislador, sin que los negociadores del convenio mejoraran dicha regulación, lo que podrían haber hecho perfectamente.

Si no fuera así, si el permiso se activara desde el primer día de trabajo, porque los permisos comportan efectivamente ausentarse del trabajo, habría que concluir que los quince días de permiso deberían corresponder a días laborables, lo cual chocaría frontalmente con la concesión de días naturales, prevista en el art. 37.1.a ET y en el art. 37, a del convenio aplicable.

Es lógico, por el contrario, que los días de permiso, previstos para los períodos cortos, sean días laborables, puesto que la finalidad del permiso es atender a las múltiples contingencias, que puedan producir los supuestos previstos, que no podrán realizarse normalmente en días inhábiles, siendo razonable, por tanto, que se activen con carácter general en el primer día hábil desde que se produzca el hecho causante.

Consiguientemente, vamos a estimar parcialmente la demanda, reconociendo únicamente el derecho reclamado para los supuestos, contenidos en los apartados b, c, d y e del art. 37 del convenio, desestimándolo en lo que afecta al apartado a) del artículo citado”.

**QUINTO.**– El art. 22 del convenio aplicable, que regula el régimen de los permisos retribuidos, dice lo siguiente:

*Las personas trabajadoras, 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) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, «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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días».*

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

*d) Un día por traslado de domicilio habitual.*

e) *Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.*

f) *Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.*

g) *Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.*

Como vemos, el precepto examinado distingue el permiso por matrimonio, por el que se conceden quince días naturales, de los permisos cortos, referidos al 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, para los que se conceden dos días, ampliables a cuatro días, cuando se precisa desplazamiento (art. 22.b) y cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos (art. 22.c). – Se concede también un día por traslado del domicilio habitual y no se precisan días naturales o no para el resto de permisos.

Estamos, por tanto, ante el mismo supuesto, que examinamos en nuestra sentencia de 13-06-2018, proced. 91/18, cuya doctrina vamos a mantener, porque nos parece que se ajusta a la literalidad de lo dispuesto en los apartados a, b y c del art. 22 del Convenio, que distinguen claramente los permisos largos, para los que se conceden días naturales, que incluyen necesariamente días laborables y días no laborables, de los permisos cortos, para los que se conceden días de permiso retribuido, que deben asociarse necesariamente con días laborables, puesto que no hay necesidad de pedir permiso alguno, cuando no se está trabajando.

Dicha conclusión no significa, que los días de permiso puedan desvincularse del hecho causante, puesto que su finalidad consiste precisamente en atender a las múltiples circunstancias, que pueden acaecer en los supuestos de hecho mencionados más arriba, como podría ser inscribir en el registro el nacimiento de los hijos, o gestionar prestaciones de la Seguridad Social, o notificar partes de baja, entre otras muchas vicisitudes, que no pueden realizarse normalmente en días inhábiles. – Consiguientemente, si el hecho causante, que activa el derecho a los permisos cortos, se produce en día no laborable, el permiso deberá disfrutarse a partir del primer día laborable desde el hecho causante. – Por el contrario, cuando el matrimonio se produzca en día no laborable, el permiso se activará desde ese día, por cuanto el permiso está referido a días naturales, que incluyen, como subrayamos más arriba, días laborables y no laborables.

La tesis expuesta se cohonestaba claramente con la finalidad de los permisos largos, que se colma con quince días naturales, incluyendo el del hecho causante, que suponen dos semanas sin trabajo, caso de permiso por matrimonio. – No sucede así, con los permisos cortos, puesto que su corta duración y las razones de su concesión, que obligan a resolver múltiples contingencias en plazos cortos, justifican sobradamente que se activen a partir del primer día laborable.

No es relevante, a nuestro juicio, que las vacaciones, reguladas en el art. 21, 2 del convenio aplicable, se inicien a partir del primer día laborable, puesto que en el art. 21.1 se convino que se disfrutarían 23 días laborables, a diferencia de la regulación, contenida en el art. 38 ET, que reconoce 30 días naturales. – El reconocimiento de días laborables para las vacaciones revela, a nuestro juicio que, cuando los negociadores del convenio, han querido utilizar el adjetivo laborables, lo han hecho así, lo que no ha sucedido con el permiso por matrimonio y aunque no lo han utilizado tampoco para los permisos cortos, consideramos que la utilización de “días” no puede interpretarse de modo distinto, al que realizamos en nuestra SAN 10-0-2018, proced. 91/18, cuya doctrina vamos a aplicar aquí.

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

### FALLAMOS

Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por UGT y CCOO, 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 22 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, 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 y en consecuencia condenamos a la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE CONSULTORIA y a la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la 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 0094 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0094 18, 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.