



Roj: **STS 1717/2024 - ECLI:ES:TS:2024:1717**

Id Cendoj: **28079140012024100475**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/03/2024**

Nº de Recurso: **268/2021**

Nº de Resolución: **501/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CASACION núm.: 268/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 501/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 20 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR), representada y asistida por Abogado del Estado, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 24 de mayo de 2021, en actuaciones seguidas por la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT-FeSMC UGT- (Sindicato Marítimo Portuario), el Sindicato de Salvamento Marítimo (SSM), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO -FSC-CCOO- (Sector del Mar) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), contra dicha recurrente, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de partes recurridas la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT -FeSMC UGT- (Sindicato Marítimo, representada y asistida por el Letrado D. Desiderio José Martín Jorredo, el Sindicato de Salvamento Marítimo, representado y asistido por la Letrada Doña María Lourdes Torres Fernández y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (Sector del Mar), representada y asistida por el Letrado D. José Isaúl Alejos Sánchez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT-FeSMC UGT- (Sindicato Marítimo Portuario), el Sindicato de Salvamento Marítimo (SSM), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO -FSC-CCOO- (Sector del Mar) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), formularon demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que



se declare que los días de permiso retribuido de los apartados b) y c) del art. 43 del VIII Convenio Colectivo del personal de tierra de SASEMAR respecto del personal sometido a guardias (Controlador), tienen el carácter de días hábiles y no recuperables, y en consecuencia, deben computarse como parte de su jornada convencional de 164/165 turnos de guardia anuales, no conllevando modificación del cuadrante de guardias ni reducción de los días de descanso por el disfrute de dichos permisos retribuidos.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del 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.

TERCERO.- Con fecha 24 de mayo de 2021, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: CON ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA INTERPUESTA POR UGT, SSM, CCOO Y CSIF contra SASEMAR declaramos que los días de permiso retribuido de los apartados b) y c) del art. 43 del VIII Convenio Colectivo del personal de tierra de SASEMAR respecto del personal sometido a guardias (Controlador), tienen el carácter de días hábiles y no recuperables, y en consecuencia, deben computarse como parte de su jornada convencional de 164/165 turnos de guardia anuales, no conllevando modificación del cuadrante de guardias ni reducción de los días de descanso por el disfrute de dichos permisos retribuidos".

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

"PRIMERO.- La E.P.E. SASEMAR fue creada por la Ley 27/1992, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, y su regulación se encuentra en la actualidad en los art. 267 y ss. del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. Está adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (anteriormente, Ministerio de Fomento) y dotada de personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad de obrar. Constituye su objeto fundamental el salvamento de la vida humana en el mar, la seguridad marítima, así como la prevención y lucha contra la contaminación del medio marino.

Con carácter general desarrolla su actividad conforme al ordenamiento jurídico privado, si bien en materia de Régimen de personal (art. 273 LPEMM) "se regirá por las normas de Derecho laboral o privado que le sean de aplicación".

Las relaciones laborales en la empresa para el colectivo afectado por el presente conflicto se rigen por el vigente VIII Convenio Colectivo del personal de tierra de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, publicado en el BOE de 31.07.2019, el cual regula en su art. 12 los distintos tipos de jornada y en el art. 43 los permisos retribuidos. -conforme-

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a todo el personal con categoría de Controlador de la entidad demandada, en número aproximado de 400 trabajadores, respecto de una plantilla total de unos 530 trabajadores aproximadamente (personal de tierra).

Este personal (Controlador) está distribuido entre los distintos Centros de Coordinación de Salvamento con que cuenta la EPE repartidos entre todas las Comunidades Autónomas costeras y el Centro Nacional de Coordinación de Salvamento en Madrid.

TERCERO.- Cuando un trabajador afectado por el presente conflicto solicita el disfrute de uno de los permisos previstos en los apartados b) y c) del art. 43 del Convenio, si bien la empresa le reconoce el derecho a comenzar a disfrutarlo el primer día programado como de servicio al del hecho causante, le efectúa una reprogramación del cuadrante, de forma que los días inicialmente programados como de descanso se reprograman como de permiso si la duración de este va más allá del periodo programado como de trabajo.- conforme.

CUARTO.- El objeto de este conflicto fue tratado en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Aplicación del VIII Convenio Colectivo el día 13-2-2020, no lográndose acuerdo.

QUINTO.- El pasado 9 de marzo de 2020, citándose para su celebración el día 19 de marzo de 2020, sin que finalmente pudiera ser celebrado debido a la situación de Estado de Alarma y adopción de medidas preventivas con motivo del COVID- 19, nuevamente fue presentada solicitud de conciliación previa ante el señalado órgano administrativo el pasado 18 de septiembre de 2020, citándose para su celebración el día 5 de octubre de 2020, siendo su resultado SIN AVENENCIA.

Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR), siendo admitido a trámite por esta Sala.



SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso formalizado debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 16 de enero de 2024, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 20 de marzo de 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión planteada y sentencia recurrida.

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación es si los días de permiso retribuido de las letras b) (fallecimiento y supuestos similares de familiares) y c) (traslado del domicilio habitual) del artículo 43 del convenio colectivo aplicable pueden computarse como de descanso.

2. El convenio colectivo aplicable a la entidad demandada -ahora recurrente en casación- es el VIII Convenio colectivo del personal de tierra de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (Sasemar), publicado en el BOE de 31 de julio de 2019 (en adelante, el convenio colectivo).

La jornada de trabajo se regula en el artículo 12 del convenio colectivo. Para el personal no sometido a régimen de turnos, la jornada será preferentemente continuada en horario de 8 a 15,30 h.

Los turnos de guardia del personal sujeto a régimen de turnos (controladores) son ciclos de tres días de trabajo y tres días de descanso, generándose un día de descanso por cada día de trabajo, realizándose 164/165 jornadas de trabajo anual. La distribución de los cuadrantes de los turnos para cada año se elabora entre el jefe del centro y el representante de los trabajadores una vez señaladas las vacaciones para ese año y antes del 1 de diciembre del año anterior.

El artículo 43, del convenio colectivo, sobre "permisos" establece que "el trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos." Entre tales permisos interesa aquí mencionar los de los apartados b) y c), que son los controvertidos en el presente supuesto, y también, por lo que se dirá a continuación, los contemplados en los apartados h) e i).

El apartado b) reconoce el permiso retribuido de "tres días hábiles" para casos tales como "fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad."

El apartado c) reconoce el permiso retribuido de "un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad."

El apartado h) reconoce el permiso retribuido de "hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares." Lo que es de interés para el presente recurso es que se prevé expresamente que "el personal controlador tiene compensado dentro de su sistema de guardias estos días, no pudiendo por tanto disfrutarlos adicionalmente."

Finalmente, El apartado i) reconoce como permiso retribuido "los días 24 y 31 de diciembre y 16 de julio." Asimismo, es de interés para el presente recurso que se dispone igualmente que "el personal que presta servicio de guardia tiene compensado dentro de su sistema de guardias estos días, no pudiendo por tanto disfrutarlos adicionalmente."

Cuando un trabajador sujeto a régimen de turnos (controlador), solicita un permiso de los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo, la empresa le reconoce el derecho a comenzar a disfrutarlo el primer día programado de servicio, pero los días inicialmente programados como de descanso se reprograman como de permiso si la duración del permiso va más allá del periodo programado como de trabajo. En otros términos, una vez iniciado el permiso, y con excepción del primer día, la empresa computa los demás días de disfrute de forma consecutiva, si tal disfrute va más allá del periodo programado como de trabajo; y, ello, con independencia de que estos últimos días estuvieran programados como de descanso.

3. La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT -FeSMC UGT (Sindicato Marítimo Portuario), el Sindicato de Salvamento Marítimo (SSM), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO -FSC CC.OO- (Sector del Mar) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), interpusieron demanda de conflicto colectivo contra la empresa.

La demanda de conflicto colectivo solicitaba que se declarara que los días de permiso retribuido de los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo, respecto del personal sometido a guardias (controlador), tienen el carácter de días hábiles y no recuperables y, en consecuencia, deben computarse como



parte de su jornada convencional de 164/165 turnos de guardia anuales, no conllevando modificación del cuadrante de guardias ni reducción de los días de descanso por el disfrute de dichos permisos retribuidos.

4. La sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 119/2021, de 24 de mayo (autos 418/2020), estimó la demanda.

La sentencia declara, en efecto, que los días de permiso retribuido de los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo, respecto del personal sometido a guardias (controlador), tienen el carácter de días hábiles y no recuperables y, en consecuencia, deben computarse como parte de su jornada convencional de 164/165 turnos de guardia anuales, no conllevando modificación del cuadrante de guardias ni reducción de los días de descanso por el disfrute de dichos permisos retribuidos.

SEGUNDO. El recurso de casación, sus impugnaciones y el informe del Ministerio Fiscal.

1. La empresa ha interpuesto recurso de casación contra la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 119/2021, de 24 de mayo (autos 418/2020).

El recurso tiene un único motivo, formulado al amparo del artículo 207 e) LRJS, que denuncia la infracción del artículo 37.1 CE y del artículo 82 ET, en relación con los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y la desestimación de la demanda.

2. El recurso ha sido impugnado por los sindicatos UGT, SSM y CC.OO., solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

TERCERO. El examen del motivo único del recurso.

1. La sentencia recurrida estima la demanda, en esencia, en primer lugar, porque los días hábiles son todos aquellos en que exista obligación efectiva de prestar servicios, lo que implica que para el cómputo del permiso no pueden tenerse en cuenta aquellos días que el trabajador tenía asignados como de descanso. La sentencia de la Audiencia Nacional cita al respecto la STS 41/2021, de 14 de enero (rcud 3962/2018).

La sentencia recurrida argumenta adicionalmente que, cuando el convenio colectivo ha querido compensar determinados permisos con el especial régimen de descansos previsto para el personal a turnos así lo ha hecho, como es el caso de los apartados h) e i) del propio artículo 43 del convenio colectivo. De lo que la Audiencia Nacional infiere que no cabe la compensación respecto de los permisos de las letras b) y c), pues "nada se prevé al respecto."

2. El motivo único del recurso de casación denuncia la infracción del artículo 37.1 CE y del artículo 82 ET, en relación con los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo.

Debemos descartar de plano que la sentencia recurrida haya podido infringir el artículo 37.1 CE y del artículo 82 ET. Y ello, con independencia de que, en contra de lo requerido por el artículo 210.2 LRJS, el recurso no concreta ni desarrolla los términos en la que la infracción se habría producido.

En todo caso, una cosa es que se alegue que una determinación interpretación del convenio colectivo no es la adecuada y otra, bien distinta, que dicha interpretación vulnere los artículos 37.1 CE y 82 ET. Sea como fuere, en el presente supuesto, la sentencia recurrida no ha vulnerado de ninguna de las maneras estos últimos preceptos.

Debemos centrar nuestro examen, en consecuencia, en la denunciada infracción de los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo.

Estos apartados reconocen el derecho de los trabajadores a permisos retribuidos. En concordancia con los apartados b) y c) del artículo 37.3 ET, el permiso del apartado b) es para atender casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares, y el apartado c) para el traslado del domicilio actual,

Se trata en ambos casos de permisos "con derecho a remuneración" (artículo 37.3 ET) o "retribuidos" (artículo 43 del convenio colectivo). Y, manteniendo la retribución, estos permisos permiten "ausentarse del trabajo." Por así decirlo, y sin realizar ahora mayores precisiones, se trata de días en los que se tenía que trabajar (no, en consecuencia, descansar), pero que permiten ausentarse de ese trabajo; y ello, a pesar de que se mantenga el derecho al salario. De ahí que no pueda considerarse que se trata de periodos de descanso ni puedan compensarse, con carácter general, con periodos de descanso, ni reducir tales periodos. A estos efectos, el día de permiso retribuido es como si se hubiera estado trabajando (de ahí, que se mantenga la retribución), por lo que no se puede identificar, ni compensar ni reducir, con tiempo de descanso.



3. Las anteriores consideraciones nos llevan a rechazar que la sentencia recurrida haya vulnerado los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo.

Antes al contrario, la interpretación efectuada por la sentencia recurrida se ajusta a la doctrina de esta sala 4ª sobre los permisos retribuidos, en el sentido de que tales permisos, en los que el trabajador queda liberado de la obligación de prestar servicios y mantiene el derecho a la retribución, no se pueden en principio identificar ni asimilar a tiempos de descanso.

A partir de la STS 145/2018, de 13 febrero (rec. 266/2016), se remite, entre muchas, a las SSTS 226/2020, de 11 de marzo (rec. 188/2018); 229/2020, de 11 de marzo (rec. 192/2018); 257/2020, de 17 de marzo (rec. 193/2018); 636/2020, de 9 de julio (rec. 198/2018); 811/2020, de 29 de septiembre (rec. 244/2018); 41/2021, de 14 de enero (rcud 3962/2018); 282/2022, de 30 de marzo (rec. 136/2020); 834/2022, de 18 de octubre (rec. 139/2020); 695/2023, de 3 de octubre (rec. 239/2021), y a las por ella citadas.

Concretamente, la mencionada STS 229/2020, de 11 de marzo (rec. 192/2018), citada por UGT en la impugnación del recurso, ha examinado previsiones convencionales sobre los mismos permisos retribuidos que los que aquí se plantean: de un lado, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares y, de otro, traslado del domicilio habitual.

Y la STS 229/2020 razona que:

"el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues -de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese "ausentarse del trabajo"; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario. Es lo que sucede con el permiso de matrimonio en el que el artículo 37.3 a) ET expresamente establece que son "días naturales", expresión que reitera el Convenio Colectivo, pero que no repite en la configuración del resto de permisos que nos ocupan (los de las letras b), c) y d) del artículo 24 del Convenio). Y es que, reiterando nuestra jurisprudencia, la rúbrica del precepto convencional "permisos retribuidos" nos muestra que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, "lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir "Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...", ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el art. 37-3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que "el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración"... en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta". (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016)."

La doctrina de la STS 229/2020 ha sido reiterada, entre otras, por las asimismo ya citadas SSTS 811/2020, de 29 de septiembre (rec. 244/2018) y 834/2022, de 18 de octubre (rec. 139/2020).

La sentencia recurrida menciona y se apoya en STS 41/2021, de 14 de enero (rcud 3962/2018), sentencia esta última que el recurso de casación entiende que no es aplicable al presente supuesto, por examinar un caso individual y un convenio colectivo distinto. Pero, con independencia de que la doctrina de esta sala 4ª, que se acaba de sintetizar, es clara, ya la propia sentencia recurrida se preocupa por señalar que la STS 41/2021 analiza un supuesto que "guarda relación" con el ahora examinado, sin afirmar en ningún momento que sea ni siquiera sustancialmente similar.

4. Según hemos avanzado, para rechazar que los permisos retribuidos de los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo puedan computarse como de descanso, y reducir este tiempo de descanso, la sentencia recurrida argumenta adicionalmente que, cuando el convenio colectivo ha querido compensar determinados permisos con el especial régimen de descansos previsto para el personal a turnos así lo ha hecho; tal es el caso de los apartados h) e i) del propio artículo 43 del convenio colectivo. De lo que la Audiencia Nacional infiere que no cabe la compensación respecto de los permisos de las letras b) y c), pues "nada se prevé al respecto."

También este relevante argumento adicional se ajusta plenamente a la doctrina de esta sala 4ª.

En efecto, ya hemos visto que, como señalan las referidas SSTS 229/2020, de 11 de marzo (rec. 192/2018), y 834/2022, de 18 de octubre (rec. 139/2020), "lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario."

En el presente caso, la previsión convencional que permite el personal a turnos (controladores) no disfrutar de determinados permisos retribuidos sí existe respecto de los permisos de los apartados h) e i) del artículo 43 del convenio colectivo, sin que, por el contrario, exista una previsión similar para los permisos de los apartados b) y c) del artículo 43 del convenio colectivo. En consecuencia, el convenio colectivo contiene "previsión normativa en contrario" para los permisos de los apartados h) e i), pero no para los apartados b) y c).



Lo anterior impide formular cualquier reproche a la interpretación efectuada por la sentencia recurrida sobre los apartados b) y c), de un lado, y h) e i), de otro, del artículo 43 del convenio colectivo.

La sentencia recurrida razona, por último, que el artículo 12 del convenio colectivo, que establece que la distribución de turnos debe elaborarse antes del 1 de diciembre, sin que se prevea la reprogramación de turnos por el disfrute de los permisos retribuidos aquí examinados.

Tiene razón el recurso de casación que la causa de los permisos (la hospitalización de familiar o el traslado de domicilio) puede surgir con posterioridad al 1 de diciembre de cada año. Pero lo que rechaza la Audiencia Nacional es que se puedan reprogramar los turnos por la vía de pasar a computar como descanso los permisos retribuidos analizados.

CUARTO. La desestimación del recurso de casación.

1. De acuerdo con lo razonado y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.
2. Sin imposición de costas (artículo 235.2 LRJS).

FALLO

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

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (Sasemar).
2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 119/2021, de 24 de mayo (autos 418/2020).
3. No imponer costas.

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

Así se acuerda y firma.