



Roj: **STS 5330/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5330**

Id Cendoj: **28079140012025101035**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/11/2025**

Nº de Recurso: **128/2024**

Nº de Resolución: **1084/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ISABEL OLMOS PARES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 54/2024,**
STS 5330/2025

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1.084/2025

Fecha de sentencia: 13/11/2025

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 128/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 12/11/2025

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: CGG

Nota:

CASACION núm.: 128/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1084/2025

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 13 de noviembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el letrado don Ignacio Corchuelo Martínez Azúa, en nombre y representación de CEX, Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 9/2024, de 25 de enero, procedimiento 275/2023, al que se acumularon los procedimientos 284/2023, 292/2023 y 321/2023, en actuaciones seguidas respectivamente en virtud de demandas sobre Impugnación de Convenios a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO); Confederación General del Trabajo (CGT); Federación de Servicios de CCOO y FeSMC-UGT contra Asociación de Compañías de Experiencia con el Cliente; Confederación Intersindical Galega (CIG); ELA y LAB.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representado y defendido por el Letrado don Roberto Manzano del Pino; la Unión Sindical Obrera (USO) representada y defendida por la letrada doña María Eugenia Moreno Díaz; Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), representada y defendida por la letrada doña M. Ángeles Soto Granados y Confederación General del Trabajo (CGT), representado y defendido por el letrado don Raúl Maillo García.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de Unión Sindical Obrera (USO), se presentó demanda sobre Impugnación de Convenio de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

«- la nulidad del artículo 30.1b) del III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center en los siguientes términos: "Tres **días** naturales". Así como la nulidad del Acta de la Comisión Paritaria del citado Convenio, de 12 de julio de 2023, en el siguiente texto "siendo el modo de disfrute el pactado convencionalmente", según lo expuesto en la presente demanda.

- la nulidad del artículo 30.1. d) del III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center en el término: "naturales", según lo expuesto en la presente demanda».

Por la representación letrada de Confederación General del Trabajo (CGT), se presentó demanda sobre Impugnación de Convenio de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

«la nulidad del término "naturales", en referencia a los **días** establecidos para los **permisos de hospitalización** del art. 30.1.b y d., del Convenio colectivo, y en tal sentido respecto a la interpretación dada por la Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del convenio de fecha de 12 de julio de 2023».

Por la representación letrada de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), se presentó demanda sobre Impugnación de Convenio de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

«la nulidad del apartado b y d del art 30, concretamente en la expresión que hace referencia a **días** "naturales", así como se declare la nulidad del párrafo "que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez **días** naturales" del apartado b del artículo 30 Condenando a los codemandados a estar y pasar por estas declaraciones».

Por la representación letrada de Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, (FeSMC-UGT), se presentó demanda sobre Impugnación de Convenio de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

«la nulidad del término "naturales" previsto en las letras b) y d) del artículo 30 del referido convenio colectivo».

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

TERCERO.-Con fecha 25 de enero de 2024 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«Primero.- Mediante Resolución de 30 de mayo de 2023 se ordena registrar y publicar el III Convenio colectivo de ámbito estatal del Sector de Contact Center (antes telemarketing) -código de convenio n.º 99012145012002-, lo que se produce en el BOE nº 137, de 9 de junio de 2023.

Segundo.- Los sindicatos demandantes tiene legitimación activa para proceder a la impugnación del convenio colectivo antecitado ut supra.

Tercero.- El artículo 30 del Convenio Colectivo dedicado a los **permisos** retribuidos establece que "el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente":

En letra b) de su apartado 1º reconoce:

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

En letra d) de su apartado 1º reconoce:

*Dos **días** naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; contados a partir del primer **día** laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante*

Cuarto.- Con fecha 12 de julio de 2023 se reúne la Comisión Paritaria de Interpretación del III Convenio colectivo de ámbito estatal del Sector de Contact Center, en la que se acuerda que "a los efectos de los establecidos en el art. 30 b., se aplicarán los **días** de **permiso** establecidos por el ET vigente siendo el modo de disfrute el pactado convencionalmente". El acuerdo viene a dar solución a las consultas realizadas en torno a la aplicación del antecitado precepto del III Convenio colectivo planteadas por los sindicatos CCOO, CGT y CSIF mediante escritos de fechas 29 de junio, 4 y 7 de julio, respectivamente».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento planteada por la Asociación de compañías de Experiencia con Clientes (CEX), estimamos parcialmente las demandas acumuladas interpuestas por los sindicatos Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General de Trabajo (CGT), Confederación Sindical Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), contra la Asociación de compañías de Experiencia con Clientes (CEX), a las que se adhirió el sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG), y declaramos la nulidad de la previsión "**días** naturales", contenida en las letras b) y d) del apartado 1º del artículo 30 del III Convenio Colectivo para el Sector del Contact Center, salvo para el supuesto del **permiso** contemplado en el apartado d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center si exige un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros».

Solicitada aclaración de sentencia por los cuatro sindicatos demandantes fue desestimada por auto de 8 de febrero de 2024.

CUARTO.-Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de CEX, Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 17 de junio de 2024.

QUINTO.-Impugnado el recurso por las partes recurridas FeSMC-UGT, USO, CCOO-Servicios y por el Ministerio Fiscal de la Audiencia Nacional, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el **día** 12 de noviembre de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión para dilucidar en el presente recurso de casación es la de determinar si procede la nulidad del término "naturales" previsto en las letras b) y d) del apartado 1 del artículo 30 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center en relación a la duración de los **permisos** retribuidos allí recogidos.

2.Los sindicatos demandantes USO, CGT, CCOO y UGT plantearon sus respectivas demandas contra la Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes (CEX), cuya pretensión coincidente en todas ellas fue la de que se dictara sentencia por la que se declarase la nulidad del término "natural" previsto en las letras b) y d) del apartado 1 del artículo 30 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center, al considerar que el cómputo de los **permisos** contemplados en el antecitado precepto en **días** naturales es contrario a lo establecido en la Directiva 2019/1158, el artículo 37 del ET y la jurisprudencia existente en interpretación de este último. Dichas demandas fueron acumuladas.

3.La sentencia recurrida estimó parcialmente las demandas acumuladas interpuestas por los referidos sindicatos y declaró la nulidad de la previsión "**días** naturales", contenida en las letras b) y d) del apartado 1 del artículo 30 del III Convenio Colectivo para el Sector del Contact Center, salvo para el supuesto del **permiso** contemplado en el apartado d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center, en el caso de que se exija un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.

4.La recurrente CEX interpone el presente recurso de casación ordinaria en base a un motivo único con fundamento en el artículo 207, apartado e), de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate y, aduce la vulneración del art. 37.3 del ET en su redacción dada por el RD **5/2023**, de 28 de junio, así como art. 6 de la directiva (UE) 2019/11 y el art. 163.1 de la LRJS.

Señala que los apartados b), d y e) del Convenio Colectivo no vulneran la legalidad vigente y, sostiene que el hecho de que no se haya indicado expresamente en el art. 37.3 b) ET que los **días** de **permiso** son laborales tiene que ver, simplemente, con que esa no ha sido la voluntad del legislador, ya que el actual régimen del **permiso** del art. 37.3 b) ET resulta más favorable que el de la Directiva 2019/1158, de modo que no se incorpora por ello el término "laborables" del art. 6 de la misma. Añade que, la Directiva 2019/11 ha sido debidamente transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico por el Real Decreto-Ley **5/2023** y, que una vez transpuesta, dicha Directiva (y a diferencia de los Reglamentos) carece de eficacia directa en nuestro ordenamiento jurídico, de modo que la Sentencia viene a realizar una suerte de espiguelo en su interpretación, afirmando que el **permiso** del art. 6 de la Directiva 2019/11 contempla de forma expresa que los **días** de **permiso** son **5 días** laborales.

5.USO impugna el recurso y, en relación al **permiso** de **5 días** del art. 37.3 b) ET señala que los mismos deben ser considerados como laborales y, por ello, los Convenios Colectivos no pueden calificarlos de naturales, pues ello supondría una merma de una norma de mínimo relativo. Distinto sería que ampliaran el número de **días**, ya que sobre los **días** que superaran a los estatutarios, los negociadores podrán otorgarle la naturaleza que estimen apropiada, siempre y cuando, cualquier mejora convencional no suponga una pérdida de **5 días** laborales y, añade que esto es lo que sucede con el artículo 30 b) del Convenio Colectivo impugnado, que restringe en la mayoría de los casos el número de **días** laborales otorgados por el artículo 37.3 b) ET. Se remite a continuación a su demanda, al resultar visualmente más clarificadora. Menciona también el art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el art. 7 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Respecto del otro **permiso** en cuestión, señala que es incuestionable que el Convenio empeora si en lugar de 2 **días** laborales que prevé el ET, solo se dispone de 2 **días** naturales, ya que cuando el artículo 37.3 b) bis ET establece 2 **días** en caso de fallecimiento, que la jurisprudencia interpreta que son laborales, el artículo 30.1 d) Convenio Contact establece 2 **días** naturales en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; contados a partir del primer **día** laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

6.CCOO impugna el recurso y sostiene que el art. 37.3 ET es una transposición de la Directiva, siendo que la misma especifica que los **días** deben ser laborales, pero que si tuviéramos que tomar como referencia, tal y como insiste la recurrente, solo al art 37.3.b del ET, igualmente del desarrollo jurisprudencial que existe sobre los **permisos** retribuidos, nos llevaría al mismo resultado, es decir, que los **días** por **hospitalización** del art 30.1.b y del **permiso** por fallecimiento del apartado d) del convenio impugnado deben considerarse como **días** laborales

7.UGT impugna asimismo el recurso y, alega que la jurisprudencia comunitaria permite mantener que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha aplicado e interpretado correctamente el artículo 37.3 del ET, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley **5/2023**, al considerar que los **días** de los **permisos** retribuidos regulados en los apartados b) y d) del artículo 30.1 del Convenio Colectivo de Contact Center han de disfrutarse en **días** laborales y, en consecuencia, declarando nulo el término "naturales" que aparece en dicho artículo de la norma convencional, ya que el principio de interpretación conforme exige que el órgano jurisdiccional del Estado miembro interprete y aplique la normativa nacional de acuerdo con la finalidad perseguida por la Directiva 2019/1158, debiendo adoptar, en cualquier caso, una solución que no lleve a un resultado contrario

al perseguido por la norma comunitaria e, independientemente de que se haya cumplido el plazo máximo para su trasposición. Por tanto, en la medida en que la Directiva 2019/1158 prevé expresamente que los **días** del **permiso** para cuidadores fuesen disfrutados en **días** laborables, cualquier interpretación que hubiese realizado el tribunal de instancia que no fuese en línea con el reconocimiento del derecho al disfrute en **días** laborables habría supuesto una interpretación errónea del artículo 37 ET y una aplicación incorrecta de la mencionada Directiva. Alude al valor que debe darse a la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 5/2023, que reconoce de manera expresa que el **permiso** de cinco **días** regulado en dicha norma ha de ser disfrutado en **días** laborables.

8.El Fiscal considera que el motivo debiere ser desestimado y, añade que como se ha señalado en el Informe del Ministerio Fiscal ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 16 de abril de 2024, al trasponerse la Directiva en cuestión y dar una nueva redacción al art. 37.3 ET, se acoge la jurisprudencia existente al efecto en la materia, de modo que cuando éste no precisa si deben ser naturales o laborales, deben de entenderse como laborales, pues tienen por objeto dejar de acudir al trabajo; si se disfrutasen en **día** no laboral dejarían de tener el sentido legal para el que están previstos. Cita nuestra STS 414/2023, de 7 de junio (rec. 280/2021).

TERCERO.- 1.El artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, bajo el epígrafe "**Permiso** para cuidadores" establece que:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un **permiso** para cuidadores de cinco **días** laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del **permiso** para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.

2. Los Estados miembros podrán distribuir los **permisos** para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso».

2.El art. 37.3 del ET, tras la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que traspone en nuestro ordenamiento interno la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores dispone que:

«3. La persona trabajadora, 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 o registro

de pareja de hecho.

b) Cinco **días** por accidente o enfermedad graves, **hospitalización** o intervención quirúrgica sin **hospitalización** que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos **días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos **días** [...]».

3.El artículo 30.1 del III Convenio Colectivo de Contact Center de 2023, titulado **Permisos** retribuidos, indica:

«El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince **días** naturales en caso de matrimonio, contados a partir del primer **día** laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

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

c) Cuatro **días** naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas; contados a partir del primer **día** laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

d) Dos **días** naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; contados a partir del primer **día** laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

e) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados b) y c), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los **permisos** aumentarán un **día** más de lo señalado en cada caso. En el apartado d) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el **permiso** será de cuatro **días** [...].».

4. Esta Sala en STS 414/2023, de 7 de junio (rec. 280/2021) dijo 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".

3.- 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.

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».

5. Como hemos visto, tras la modificación introducida en el artículo 37.3 del ET, por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que traspone en nuestro ordenamiento interno la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento

Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en cuestión aceptó reconocer y aumentar el número de los **días** de disfrute previstos en el Convenio Colectivo, respecto a los establecidos en el artículo 37.3 del ET, si bien consideró que su disfrute se haría en las condiciones establecidas en el convenio; lo que supone, para el **permiso** contenido en la letra b) -y también en la letra d)- del artículo 30.1 del Convenio Colectivo (salvo si se exige un desplazamiento superior o igual a 200 kilómetros), que los **días** tendrían la consideración de naturales, que es precisamente el objeto de este procedimiento.

6. En efecto, el Convenio Colectivo habla de **días** naturales, no laborales, de modo que, de acuerdo con nuestra doctrina, la única posibilidad de que los términos del Convenio se ajusten a derecho es la de considerar que el mismo mejora las previsiones del ET, el que a su vez se halla, ya, ajustado al art. 6 de la Directiva citada. En este punto, procede poner de manifiesto que el hecho de que el ET mejore las previsiones de la Directiva no impide que el ET siga siendo la norma mínima a la que hay que atender para concluir si el Convenio la mejora o no y, por otro lado, el hecho de que el legislador interno haya transpuesto la Directiva no impide una interpretación conforme a la misma.

7. Al respecto, si bien es cierto que el artículo 37.3 b) y b bis del ET nada indican sobre la naturaleza natural o hábil de los **días** del **permiso** de **hospitalización** o el de fallecimiento, lo cierto es que, como se viene sosteniendo por esta Sala IV, 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 y esa es la interpretación que debe hacerse del ET, conforme además al art. 6 de la Directiva que así lo establece expresamente.

8. La redacción convencional, tras la modificación estatutaria y el Acta de la Comisión Paritaria de 12 de julio de 2023, ofrece el mismo número de **días** de **permiso**, de forma que desde un punto de vista cuantitativo no mejora las previsiones del ET, solo las iguala.

Desde una perspectiva cualitativa, la regulación convencional ofrece las siguientes características:

a) Se trata de **días** naturales, no laborables, aunque los **días** de disfrute se cuenten a partir del primer **día** laborable para la persona trabajadora respecto de la cual se produzca el hecho causante, inclusive.

b) El **permiso** del art. 30.1 b) del Convenio (**permiso** de **hospitalización**), debe ser disfrutado de forma continuada dentro de los diez **días** naturales.

c) cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los **permisos** aumentarán un **día** más de en el caso del **permiso** del art. 30.1 b) y se amplía de 2 a 4 **días** en el caso del **permiso** de fallecimiento del art. 30.1 d), que son los concernidos en este procedimiento.

9. No se aprecia en la regulación convencional mejora alguna. Partiendo de que la Comisión Paritaria del Convenio ya consideró que el número de **días** de disfrute debían ser los mismos que los establecidos por el ET tras la aludida reforma, lo que no se cuestiona por la empresa recurrente, el Convenio no mejora las previsiones del ET, ya que al establecer que se trata de **días** naturales, determina que, en el caso del **permiso** del art. 30.1 b) del Convenio, por ejemplo, cuando el hecho causante se produce un martes, miércoles, jueves o viernes, para poder disfrutar de cinco **días**, ya que deben ser continuados, la única opción es la de retrasar el disfrute; caso contrario, el número de **días** se reduce, al coincidir con **días** no laborables. La flexibilidad que otorga el precepto convencional al permitir el disfrute dentro de los diez **días** naturales siguientes, solo otorga la posibilidad de retrasar en la mayoría de los casos el inicio del mismo, pero no permite mantener el mismo número de **días** de disfrute.

Lo mismo cabe concluir del **permiso** de fallecimiento, el cual también se establece en **días** naturales, de modo que, si el hecho causante se produce en determinado **día** de la semana, el **permiso** puede verse reducido.

10. El **permiso** del art. 30.1 b) del Convenio, lo mismo que el **permiso** del art. 37.3 b) del ET, es un **permiso** de cuidado, de modo que, por su propia naturaleza, requiere de la inmediatez entre el hecho causante (ajeno a la voluntad de las personas trabajadoras) y la necesidad de ausentarse del trabajo para atender a la situación o contingencia en cuestión. Así es que, la persona trabajadora deberá acudir a la flexibilidad que contempla la norma convencional para poder aplazar el disfrute y, disponer de esos cinco **días**, a costa de sacrificar la necesaria inmediatez de la necesidad de cuidado, con la consiguiente sobrecarga que ello implica para conciliar con el trabajo.

En el mismo sentido se han pronunciado las sentencias del TS 983/2023, de 21 de noviembre (rcud 3576/2020); 339/2024, de 22 de febrero (rec. 322/2021); y 1095/2024, de 12 de septiembre (rcud 550/2021), entre otras.



CUARTO.- 1.Expuesto lo anterior, de conformidad a lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia objeto de recurso.

2.No procede la imposición de costas conforme dispone el art. 235 de la LRJS. Se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir.

FALLO

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

1º. Desestimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por el letrado don Ignacio Corchuelo Martínez Azúa, en nombre y representación de CEX, Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 9/2024, de 25 de enero, procedimiento 275/2023, al que se acumularon los procedimientos 284/2023, 292/2023 y 321/2023, en actuaciones seguidas respectivamente en virtud de demandas sobre Impugnación de Convenios a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO); Confederación General del Trabajo (CGT); Federación de Servicios de CCOO y FeSMC-UGT contra Asociación de Compañías de Experiencia con el Cliente; Confederación Intersindical Galega (CIG); ELA y LAB.

2º.- Confirmar y declarar la firmeza de sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 9/2024, de 25 de enero, procedimiento 275/2023, al que se acumularon los procedimientos 284/2023, 292/2023 y 321/2023.

3º.- Sin costas. Se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.