

CASACION núm.: 280/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

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

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 414/2023

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de junio de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinario interpuesto por la Procuradora D^a Beatriz González Rivero, en nombre y representación de la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y asistida por el Letrado D. José Ramón Fernández García y al que se adhirió la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Alta Velocidad (ADIF- AV), representada por la Procuradora D^a María Ángeles y asistida por el Letrado D. José Ramón Fernández García contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 17 de junio de 2021, procedimiento 455/2020, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), a la que se adhirió, la Federación de Servicios a la Ciudadanía-Sector Ferroviario de Comisiones Obreras, la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), el Sindicato de Circulación Ferroviario

(SCF) y el Sindicato Ferroviario Intersindical (SFI) contra Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Alta Velocidad (ADIF-Alta Velocidad).

Ha comparecido en concepto de recurrido Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), representado y asistido por la Letrada D^a Coral Gimeno Presa, el sindicato Federación de Servicios a la Ciudadanía-Sector Ferroviario de Comisiones Obreras (CC.OO.), representado y asistido por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez, la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), representada y asistida por el Letrado D. José Vaquero Turiño.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), se presentó demanda sobre conflicto colectivo, a la que se adhirió, la Federación de Servicios a la Ciudadanía-Sector Ferroviario de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), el Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF) y el Sindicato Ferroviario Intersindical (SFI), 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 en la que se declare: «el derecho de los trabajadores afectados por el presente Conflicto Colectivo a que los días de licencia retribuida regulados en los apartados a,b), c),d) y e) de la cláusula 113 del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV que mantiene de aplicación el artículo 259 de la "Normativa Laboral de RENFE", sean todos días de trabajo efectivo laborables para los trabajadores afectados, esto es, excluyendo de su cómputo los días de descanso, festivos no trabajados o días no laborables (excepto vacaciones) y condene a la empresa a estar y pasar por la anterior declaración a todos los efectos».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda 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.- En fecha 17 de junio de 2021 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «CON ESTIMACIÓN de la demanda deducida por CGT contra ADIF y ADIF AV a la que se han adherido, UNION GENERAL DE TRABAJADORES FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO, SINDICATO DE CIRCULACION FERROVIARIO (SCF), SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (SF-I), COMISIONES OBRERAS FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA-SECTOR FERROVIARIO, declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el presente Conflicto Colectivo a que los días de licencia retribuida regulados en los apartados a, b), c),d) y e) de la cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV que mantiene de aplicación el artículo 259 de la "Normativa Laboral de RENFE", sean todos días de trabajo efectivo laborables para los trabajadores afectados, esto es, excluyendo de su cómputo los días de descanso, festivos no trabajados o días no laborables (excepto vacaciones) y condenamos a la empresa a estar y pasar por la anterior declaración a todos los efectos».

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

«PRIMERO. - CGT ostenta 2 de los 13 representantes en el Comité General de Empresa de las entidades ADIF y ADIF AV.-conforme-

SEGUNDO. - Las empresas demandadas rigen sus relaciones laborales conforme al II Convenio Colectivo de las entidades ADIF ADIF AV el cual regula en su cláusula 11ª los permisos y licencias reformando el art. 259 de la Normativa Laboral de la antigua RENFE contenida en su X Convenio Colectivo (BOE de 26-8-1.993).

TERCERO. - La empresa sostiene que para el cómputo de los días de licencia retribuida regulados en los apartados a,b), c),d) y e) de. la cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV que mantiene de aplicación el artículo 259 de la "Normativa Laboral de RENFE" han de computarse tanto los días en que existe obligación efectiva de prestar servicios como los que no existe tal obligación.

CUARTO. - El día 8 de julio de 2020 se trató la pretensión objeto del presente conflicto en la comisión de conflictos laborales de las empresas demandadas. -descriptor 2-.

QUINTO. - El día 10 de noviembre de 2020 se celebró intento de conciliación ante el SMAC resultando sin acuerdo. - descriptor 3-».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de las entidades públicas empresariales ADIF y de ADIF-AV, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar que se declare la improcedencia del recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 7 de junio de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El debate litigioso consiste en determinar si los permisos de los apartados a), b), c), d) y e) de la cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (en adelante ADIF) (en adelante ADIF-AV) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos, excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones.

La sentencia de la Audiencia Nacional 140/2021, de 17 de junio (procedimiento 455/2020) estimó la demanda interpuesta por CGT contra ADIF y ADIF-AV, a la que se adhirieron los demás sindicatos comparecientes, y declaró que esos permisos deben disfrutarse en días de trabajo efectivos.

2.- ADIF interpuso recurso de casación ordinario con cuatro motivos:

a) El primero denuncia la infracción del art. 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS). Alega que la parte recurrente no pretende interpretar una norma sino crear una norma sobre permisos, por lo que concurre la excepción de inadecuación de procedimiento.

b) El segundo y el tercero postulan la revisión de los hechos probados segundo y cuarto de la sentencia de instancia.

c) El último motivo denuncia la infracción de la cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV en relación con el art. 259 de la normativa laboral de RENFE, cláusula 18ª. Argumenta que el citado convenio colectivo tiene implícito el criterio consistente en que esos permisos deben iniciarse el primer día laborable pero no deben disfrutarse en días de trabajo efectivos.

3.- La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, el Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo y la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que solicitan la confirmación de la sentencia recurrida.

ADIF-AV presentó escrito en el que manifestaba que se adhería al recurso de casación ordinario.

El Ministerio Fiscal emitió informe en contra de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.- El art. 153.1 de la LRJS establece que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo «las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo».

2.- Los arts. 257 y 259 de la Normativa Laboral de ADIF disponen:

«Art. 257.

El personal de Renfe tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Muerte del cónyuge o miembro de la pareja de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros.
- c) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de la pareja de hecho, padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos.
- d) Nacimiento de hijos.
- e) Presentación a exámenes para obtener un título profesional.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Traslado del domicilio habitual.
- h) Asuntos propios sin justificar».

«Art. 259.

[...] La duración de las licencias por motivos familiares será, según los casos, la siguiente:

- a) Tratándose de muerte del cónyuge o miembro de pareja de hecho, padres o hijos, la licencia será de tres días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de seis días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días, y de cuatro, ampliable a cinco si fuera preciso, cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del trabajador. En ambos casos, aun puede prorrogarse la licencia por tres días más, atendidas la distancia y demás circunstancias.
- b) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de pareja de hecho, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho, se concederán de dos a tres días de licencia con sueldo, si el enfermo vive en la misma residencia que el trabajador, atendida la índole de la enfermedad y la protección o cuidados que éste pueda prestar. De residir el enfermo en distinta residencia que el trabajador, la licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, habida cuenta de los desplazamientos necesarios.
- c) La licencia por nacimiento de hijo será de dos días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará la duración como en los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias [...].».

3.- La cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV tiene el siguiente contenido:

«[...] Licencias.

Al objeto de clarificar el artículo 259 de la Normativa Laboral relativo a licencias retribuidas, éste se modifica en los términos y condiciones que se establecen en el presente apartado:

- a) Muerte del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo.
- c) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Nacimiento de hijos o adopción.
- e) Nacimiento de hijos en caso de surgir complicaciones en el parto.

[...] En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida, comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.

En las licencias relativas al apartado b), el inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante.»

TERCERO.- 1.- La sentencia del TS 73/2023, de 25 enero (rec. 124/2021) examinó un pleito en el que se discutía cómo se computaban los días de permisos retribuidos del Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos SA. La parte recurrente alegó la inadecuación de procedimiento. Esta sala desestimó el motivo argumentando que la demanda no cuestionaba la legalidad del precepto convencional sino solamente cuál debía ser su correcta interpretación, lo que constituye un conflicto jurídico, no un conflicto de intereses: «En realidad, lo que el recurso sostiene, es que la literalidad del precepto convencional resulta tan evidente que no admite la interpretación postulada por los demandantes, y esto es lo que le lleva a afirmar que se estaría planteando un conflicto de intereses para conseguir un resultado diferente al negociado por los firmantes del convenio.» Este tribunal explicó que la discrepancia acerca de si los permisos retribuidos deben disfrutarse en días laborables constituye una controversia que versa sobre la interpretación de una norma convencional y ha sido adecuadamente articulada a través del proceso de conflicto colectivo.

2.- En este pleito, la pretensión ejercitada pretende interpretar una norma colectiva que regula los permisos retribuidos. El convenio colectivo no precisa cómo deben disfrutarse. La parte actora sostiene que deben disfrutarse en días de trabajo efectivos. La parte demandada se opone a dicha interpretación. Se trata de un conflicto interpretativo de una norma jurídica, que no pretende la creación de ninguna norma nueva, por lo que la modalidad procesal de conflictos colectivos es idónea para enjuiciarla, lo que conduce al fracaso de este motivo.

CUARTO.- 1.- La pretensión revisora del hecho probado segundo pretende adicionar parte del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV.

Reiterada doctrina jurisprudencial niega eficacia revisora casacional a los convenios colectivos publicados en un boletín oficial porque resulta aplicable el principio *iura novit curia* (el tribunal conoce el derecho), por lo que no es cuestión de hecho el texto del convenio, el cual no debe incluirse en los hechos probados de la sentencia. El contenido de una norma publicada en el

boletín oficial está exento de prueba por ser dato conocido por el órgano judicial, de modo que puede la sala razonar sobre él sin necesidad de incorporarlo al relato [por todas, sentencias del TS 626/2021 de 15 junio (rec. 85/2019); y 49/2022 de 19 enero (rec. 82/2021)].

2.- El hecho probado cuarto explica que el 8 de julio de 2020 se trató la presente controversia en la comisión de conflictos laborales de las empresas demandadas. En ese ordinal se menciona el descriptor 2.

La parte recurrente pretende añadir el contenido esencial del descriptor 40. Tanto el descriptor 2 como el 40 reproducen el mismo documento: el acta de la reunión de la Comisión de Conflictos Laborales celebrada el 8 de julio de 2020. La adición es irrelevante porque el hecho probado cuarto se remite expresamente al descriptor 2, cuyo contenido es el mismo que el descriptor 40, incorporando así su contenido al relato histórico.

QUINTO.- 1.- En el último motivo del recurso se alega que la interpretación de estos permisos en el II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV es pacífica, existiendo en dicha norma colectiva un criterio implícito que excluye que se disfruten en días de trabajo efectivo.

2.- 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.

4.- En relación con la fijación del día de inicio del cómputo del periodo de disfrute de permisos y licencias reconocidos en convenio colectivo, la sentencia del TS 982/2022, de 20 diciembre (rec. 104/2021) compendia la doctrina jurisprudencial: «la regulación convencional no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 ET. Y si el convenio dispone mejoras o ampliaciones respecto del catálogo legal de permisos, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos. Así lo hemos declarado en la STS 226/2020, 11 de marzo de 2020 (rec. 188/2018), siguiendo la consolidada jurisprudencia sobre interpretación de los convenios y pactos de carácter colectivo. Precisamente por ello aceptamos entonces una distinción relativa al día de inicio de cada permiso ya que la norma convencional de la que dimanaban había ido discerniendo claramente entre días naturales y días laborables.»

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

SEXO.- 1.- La resolución del presente recurso exige examinar cuál es la regulación convencional de estos permisos. La cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV establecía licencias retribuidas por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización pero con

reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho y determinados parientes; nacimiento de hijos o adopción; y nacimiento de hijos en caso de surgir complicaciones en el parto.

A continuación, la norma colectiva disponía que, en todas esas licencias, excepto la de enfermedad grave u hospitalización, cuando «el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida, comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.»

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

La doctrina jurisprudencial explica que «[e]l trabajador no ha de pedir permiso a la empresa para utilizar con esa finalidad los días no laborables, sino únicamente para ausentarse del trabajo durante los días en los que está obligado a prestar servicio» [sentencia del TS 73/2023, de 25 enero (rec. 124/2021)]. La regla general es que estos permisos retribuidos deben disfrutarse durante los días de trabajo efectivo, salvo que el convenio colectivo, al establecer una mejora respecto de los permisos establecidos en el ET, acuerde que se disfrutan en días naturales.

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

A mayor abundamiento, si el convenio colectivo establece que el permiso «comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante», la misma regla establecida para el inicio del permiso, consistente en disfrutarlo en días de trabajo, deberá aplicarse a los días siguientes, por lo que deberá disfrutarse en días de trabajo efectivo.

SÉPTIMO.- 1.- La parte recurrente argumenta que la regulación anterior al II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV era clara y pacífica en el sentido de considerar que estos permisos debían computar los días naturales.

Esta sala no puede acoger ese argumento porque la regulación establecida en los convenios colectivos anteriores no determinaba cómo debían disfrutarse estos permisos.

2.- En la reunión de la de la Comisión de Conflictos Laborales celebrada el 8 de julio de 2020 consta lo siguiente:

a) En primer lugar, «[l]a Dirección de la Empresa manifiesta que las licencias con sueldo por motivos familiares mantienen el mismo concepto y condición de días naturales que ya tenían atribuidos en la Normativa vigente, sin que este aspecto se haya modificado en el 11 Convenio Colectivo de Adif y Adif AV; y en este sentido se reitera en la aplicación que viene haciendo para el cómputo de los días.

Siendo así, y dado que no existe una doctrina jurisprudencial consolidada sobre la materia, entiende que existe base legal suficiente para seguir aplicando el carácter de días naturales a los permisos que se prescriben en la Cláusula 11ª del citado Convenio Colectivo.»

b) La representación sindical se opuso: «Por su parte, la representación sindical manifiesta su interpretación de que estos días deben tener la consideración de laborables, en base a las sentencias aportadas, especialmente la del TS 229/2020 de 11 de marzo.»

3.- Por consiguiente, el acta de la Comisión de Conflictos se limita a recoger unas manifestaciones de la Dirección de la Empresa en el sentido de que las licencias con sueldo por motivos familiares mantienen el mismo concepto y condición de días naturales que tenían antes.

Se trata de las manifestaciones de una de las partes. No consta que hubiera un acuerdo en el seno de dicha comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Las meras manifestaciones unilaterales no vinculan a esta sala respecto de la interpretación de esta norma colectiva.

4.- En definitiva, de conformidad con el Ministerio Fiscal, al no haberse precisado que estos permisos deben disfrutarse en días naturales, la aplicación de la mentada doctrina jurisprudencial obliga a concluir que deben disfrutarse en días de trabajo efectivo, por lo que debemos confirmar la sentencia de instancia, desestimando el recurso interpuesto por la parte demandada.

Sin condena al pago de las costas porque se trata de un procedimiento de conflicto colectivo (art. 235.2 de la 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 ordinario interpuesto por Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.

2.- Confirmar la sentencia dictada por la Audiencia Nacional 140/2021, de 17 de junio (procedimiento 455/2020). Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.