



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

SENTENCIA: 00007/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o: 7/2021

Fecha de Juicio: 19/1/2021

Fecha Sentencia: 3/2/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000201 /2018

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RAQUEL VICENTE ANDRES

Demandante/s: SINDICATO DE TRABAJADORES (STR), FITEQA-CCOO DE MADRID

Demandado/s: CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIOS SA, FITAG-UGT

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL



Breve Resumen de la Sentencia: Conflicto Colectivo. La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda sobre interpretación del artículo 24 convenio colectivo de CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A, publicado en el BOE núm. 252, de 19 de octubre de 2017 y por el PACTO SINDICAL DE CAMPSA EESS, en relación con el dies a quo y cómputo del disfrute de permisos retribuidos, que los apartados A, B,C, E, del art. 24 del CONVENIO COLECTIVO DE CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A, publicado en el BOE núm. 252, de 19 de octubre de 2017 y por el PACTO SINDICAL DE CAMPSA EESS , deberán iniciar su cómputo en el primer día laborable del trabajador afectado o día de trabajo efectivo de cuadrante, tras el hecho causante que las origina; los permisos y licencias de las letras D, F, G , H del artículo 24 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio, el día inicial es el mismo día del hecho que determina la causación de su devengo y que los permisos y licencias retribuidas de los períodos correspondientes a enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nacimiento de hijo o matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, del punto B, deben disfrutarse en días laborables o días de trabajo efectivo por cuadrante, al igual que en los casos de enfermedad grave, que debe disfrutarse en días laborables o incluidos en el cuadrante, condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones y absolviendo a la demandada del resto de pedimentos efectuados (FJ 9,10,11).



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2018 0000216

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000201 /2018

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAQUEL VICENTE ANDRES

SENTENCIA 7/2021

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D.RAMÓN GALLO LLANOS

D^a RAQUEL VICENTE ANDRES

En MADRID, a tres de febrero de dos mil veintiuno.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000201 /2018 seguido por demanda de SINDICATO DE TRABAJADORES (STR)(letrado D. Miguel Ángel Torresano Arellano), FITEQA-CCOO DE MADRID(letrada D. José Manuel Salvador González) , contra CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIOS SA,(letrado D. Daniel



García Arrazuvi) ,FITAG-UGT (letrado D. Enrique Aguado Pastor) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAQUEL VICENTE ANDRES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, con fecha 11 de julio de 2020, se presentó demanda por el letrado D. MIGUEL ANGEL TORRESANO ARELLANO, en nombre y representación de Sindicato de Trabajadores, (STR) contra CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO SA, FITEQA-CCOO DE MADRID, y FITAG-UGT, sobre conflicto colectivo.

Según consta en autos, con fecha 16 de julio de 2018, DOÑA MARÍA BLANCA SUAREZ GARRIDO, letrada en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, formula demanda de CONFLICTO COLECTIVO, frente a la empresa CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO, S.A.

FITAG-UGT representado por el letrado D. Enrique Aguado Pastor se adhiere a las demandas.

SEGUNDO.- Con fecha 18 de julio de 2018, se dicta auto por esta Sala en el que se acuerda acumular a las presentes actuaciones instadas por SINDICATO DE TRABAJADORES (STR), en materia de CONFLICTO COLECTIVO y registrada bajo el número 201/18, la demanda registrada bajo el número 212/18, en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA.

TERCERO.- Con fecha 17 de septiembre de 2018 se dicta diligencia de ordenación por la que se acuerda la suspensión de las presentes actuaciones hasta que se resuelva la cuestión prejudicial planteada ante el TJUE en el procedimiento 113/18.

CUARTO.- Con fecha nueve de julio de dos mil veinte, se dicta diligencia de ordenación por la que se establece que, habiéndose recibido sentencia del TJUE de fecha 04-06-20 resolviendo la cuestión prejudicial planteada en el procedimiento CCO-113/18 y dictándose en dicho procedimiento por esta Sala sentencia de fecha 06-07-20, motivo por el que estaba suspendido el presente procedimiento, se acuerda el levantamiento de la suspensión y señalamiento para los actos de conciliación, y en su caso, juicio el próximo día 19 DE ENERO DE 2021 a las 10:30 horas de su mañana.

QUINTO.- Llegado el día señalado, tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA se afirmó y ratificó en su demanda. Solicita que se dicte Sentencia por la que estimando la demanda declare que los días de licencia retribuidas contenidos en el artículo 24 del Convenio Colectivo CAMPSA ESTACIONES DESERVICIO Y PACTO SINDICAL deben comenzar a disfrutarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

La parte demandante Sindicato de Trabajadores, (STR) interesa se dicte sentencia por la que declare que el derecho de personal de la demandada a comenzar a disfrutar las licencias retribuidos contenidos en el artículo 24 del convenio colectivo en vigor en el primer día laborable siguiente al hecho causante, así como a disfrutar los períodos correspondientes a enfermedad grave, fallecimiento, accidente,

hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nacimiento de hijo o matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, en días laborables o días de trabajo efectivo por cuadrante, al igual que en los casos de enfermedad grave, debiendo disfrutar del permiso retribuido en días laborables o incluidos en el cuadrante.

FITAG-UGT representado por el letrado D. Enrique Aguado Pastor se adhiere a las demandas.

Frente a tales pretensiones, el abogado de CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO SA, se opuso indicando que las gasolineras siempre están abiertas y que ello no encaja con lo pretendido de contrario para que el día a quo de los permisos comiencen al día siguiente hábil. Señala que la licencia por matrimonio no puede empezar al día siguiente hábil porque lo contrario sería desconocer lo que es una empresa a turnos, en tanto que los permisos deben de cubrirse por cuadrantes. Además la empresa tienen muchos empleados de 20 horas que trabajan sábados y domingos por lo que si los permisos se disfrutaran al día hábil siguiente, se quebraría la teoría de inmediatez del Tribunal Supremo. Reprocha a los actores falta de concreción y discrepa de la interpretación que dan los actores en los casos de fallecimiento de familiar, en definitiva, se opone a lo expuesto por las actoras, en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

SEXTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS (EDL 2011/222121) se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos :

-En esta empresa se trabaja 365 días por 24 horas a turnos.

-Hay empleados que trabajan sábados y domingos y esos son días hábiles para ellos.

SÉPTIMO.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

OCTAVO. - En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Están afectados por el presente conflicto todos los trabajadores a los que les resulta de aplicación el CONVENIO COLECTIVO DE CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A, publicado en el BOE núm. 252, de 19 de octubre de 2017 y por el PACTO SINDICAL DE CAMPSA EESS.

SEGUNDO.- El Convenio citado regula los permisos y licencias retribuidas en su artículo 24.

TERCERO.- El día 10-7-2018 se celebró intento de mediación ante el SIMA, resultando sin avenencia (descriptor 3).

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- Las partes actoras interesan que se efectúe por la Sala una interpretación del artículo 24 del Convenio Colectivo de Campsa Estaciones de Servicio, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo.

La empresa se opone a las demandas, indicando, en esencia, que debe tenerse en cuenta que, las gasolineras siempre están abiertas y que ello determina que la licencia por matrimonio no pueda empezar al día siguiente hábil, porque lo contrario sería desconocer lo que es una empresa a turnos, de modo que, el disfrute de los permisos al día hábil sería un quebranto de la teoría de la inmediatez del Tribunal Supremo, oponiéndose a lo pedido en demandas.

CUARTO.- El objeto de la controversia radica en determinar la interpretación que debe darse al artículo 24 del convenio colectivo, a los efectos de determinar, si tales permisos deben disfrutarse en el primer día laborable siguiente al hecho causante, y si deben disfrutarse los períodos correspondientes a enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nacimiento de hijo o matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, en días laborables o días de trabajo efectivo por cuadrante, y de enfermedad grave, en días laborables o incluidos en el cuadrante.

QUINTO.- El Tribunal de Justicia (UE) (Gran Sala), S 04-06-2020, nº C-588/18 declara, en el caso de los permisos retribuidos, que el disfrute de estos permisos retribuidos está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa, por un lado, y el hecho de que las necesidades u obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un período de trabajo, por otro lado. En la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos contemplados en las disposiciones controvertidas están indisociablemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, estos permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad.

A este respecto, no puede sostenerse que, puesto que los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas están comprendidos en los artículos 5 y 7 de esta Directiva, estas disposiciones obligan a un Estado miembro cuya normativa nacional contempla el disfrute de permisos retribuidos a concederlos por el mero hecho de que alguno de los acontecimientos contemplados en esta

normativa acaezca en alguno de estos períodos, y por lo tanto haciendo caso omiso de los demás requisitos de obtención y concesión establecidos por dicha normativa. En efecto, consagrar tal obligación supondría pasar por alto que, como se ha recordado en el apartado 31 de la presente sentencia, estos permisos retribuidos, así como el régimen que se les aplica, se sitúan fuera del régimen establecido por dicha Directiva.

Además, como argumenta la STS de 17-03-2020, rec. 192/2018, el permiso tiene sentido cuando sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de éste. Desde esa misma perspectiva, la "ausencia del trabajo" solo está justificada cuando efectivamente hay obligación de trabajar, que no en los periodos de vacaciones o suspensión del contrato en los que no existe la obligación de acudir al puesto de trabajo, por lo que tampoco pueden diferirse para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016) (EDJ 2018/18538)"

SEXTO.-En relación con el análisis de la interpretación que debe darse al artículo 24 del Convenio Colectivo de estaciones de servicios, procede, en primer lugar, transcribir sus términos:

“Retribuidas: El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km., otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km. en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado directo en consanguinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente de 2 días).
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.
- e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.
- f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas”.

SÉPTIMO.- Para resolver la cuestión planteada, debemos recordar los términos de la sentencia de Tribunal Supremo (Social), de fecha 11-03-2020, rec. núm. 192/2018 en la que se indicaba que : “Los permisos vienen a ser situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente, queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene -sin embargo- el derecho a la retribución (STS de 3 de diciembre de 2019, Rec. 141/2018) (EDJ 2019/784053). Es importante

tener en cuenta que estas situaciones no son identificables a los tiempos de descanso o a las vacaciones que constituyen tiempo de libre disposición para el trabajador durante los cuales puede desarrollar actividades absolutamente ajenas al trabajo y que tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral, pues no en vano el artículo 40.2 CE (EDL 1978/3879) encarga a los poderes públicos que garanticen el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.

Los permisos, en cambio, no anudan su finalidad con el derecho al descanso, sino que están conectados a la causa que los provoca por lo que entroncan con objetivos diversos que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas. Por ello, como premisa general, hay que aceptar que el permiso sólo tiene sentido si sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de éste. Desde esa misma perspectiva, el disfrute del permiso -entendido como derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución- sólo tiene sentido cuando el hecho causante sucede en tiempo de trabajo, pues si el hecho causante sucediera en un momento diferente (bien porque el contrato estuviera suspendido o porque se estuviera disfrutando del derecho de vacaciones) no tendría sentido la "ausencia del trabajo", y mucho menos diferir el permiso para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016) (EDJ 2018/18538)".

OCTAVO.-Aplicando la doctrina al supuesto de autos, debemos asimismo distinguir dos extremos, uno relativo al inicio de la fecha del disfrute de los permisos, esto es, si debe fijarse al día hábil siguiente al del hecho causante, si el hecho causante se produjera en fecha no laborable; y, por otra parte, una segunda cuestión que, se refiere al disfrute de los períodos, en días naturales o hábiles correspondientes a enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nacimiento de hijo o matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, en días laborables o días de trabajo efectivo por cuadrante, al igual que en los casos de enfermedad grave, sobre disfrute del permiso retribuido en días laborables o incluidos en el cuadrante.

NOVENO.- Pasando a examinar la primera de las cuestiones expuestas sobre el día inicial del cómputo, diremos que el artículo 24 del convenio colectivo de aplicación señala, en cuanto a la licencia de matrimonio que: "El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone: A) Quince días naturales, en caso de matrimonio".

A los efectos de determinar el inicio del cómputo, el Tribunal Supremo ya indicó, en STS de 12 de mayo de 2009, Rec. 4/2008 (EDJ 2009/171921), 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. En el bien entendido de que el matrimonio deberá haberse celebrado en un momento en que la relación laboral despliegue plenos efectos y no se encuentre suspendida ni en período vacacional.

La doctrina más reciente del Tribunal Supremo, STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2020, rec. núm. 244/2018, indica que si la celebración del matrimonio

se lleva a cabo en un día festivo o no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla (STS/4ª de 17 marzo 2020, rec. 193/2018).

Por tanto, debe concluirse que, en cuanto al permiso de matrimonio, debe fijarse que el dies a quo, comienza a contar desde el primer día laborable, estimándose en este punto las demandas.

DÉCIMO.-En relación con el dies a quo de las licencias previstas en los siguientes apartados:

b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km., otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km. en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado directo en consanguinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente de 2 días).

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

Debemos recordar lo ya resuelto por esta Sala en sentencia de 28 de junio de 2018, (rec. 105/2018) confirmada en estos extremos por la STS de 29 de septiembre de 2020 rec. 129/2018 en la que dijimos que: “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 cohonesta 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 ETy 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".

Asimismo, debe partirse del criterio mantenido en la STS, Sala de lo Social de 11 de marzo de 2020 rec. 192/2018, que dice que, cuando el hecho causante se produce en día laborable, este es el día inicial del permiso; sin embargo, cuando el hecho causante sucede en un día no laborable -festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral- la finalidad y la propia esencia del permiso fuerzan a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato, pues como ya se indicó en STS de 13 de febrero de 2018, 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, si el convenio no indica otra cosa.

La extrapolación de dicha doctrina al presente caso nos ha de llevar a las siguientes conclusiones:

1.- Que las licencias y permisos expresados en las letras b,c,e, del artículo 24 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio, el día de inicio ha de ser un hábil, esto es, aquel en el que el trabajador deba prestar servicios, siempre que no estemos ante una interrupción significativa del contrato de trabajo, de suerte que, en cada uno de los días de permiso debe subsistir la situación de necesidad que lo justifica.

2.- Los restantes permisos y licencias de las letras d, f, g, h del artículo 24 su inicio se fija en el mismo día en que se efectúa el hecho determinado, deber inexcusable, consulta médica, asistencia a exámenes prenatales...

ÚNDECIMO.-En cuanto al segundo de los extremos debatidos, esto es, si los días del permiso correspondientes a enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nacimiento de hijo o matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, deben disfrutarse en días laborables o días de trabajo efectivo por cuadrante, al igual que en los casos de enfermedad grave, del artículo 24 del Convenio, hemos de tener en cuenta que, como ya ha indicado el Tribunal Supremo en la STS, Sala de lo Social de 11 de marzo de 2020 rec. num. 192/2018, 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.

Y es que, 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".

Por tanto, sobre este punto el motivo se estima.

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

FALLAMOS

Con estimación parcial de las demandas deducidas por STR, CCOO, a las que se adhiere UGT frente a CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A., declaramos que en cuanto al *dies a quo* de las licencias y permisos retribuidos que se establecen en los apartados A, B,C, E, del art. 24 del CONVENIO COLECTIVO DE CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A, publicado en el BOE núm. 252, de 19 de octubre de 2017 y por el PACTO SINDICAL DE CAMPSA EESS , deberán iniciar su cómputo en el primer día laborable del trabajador afectado o día de trabajo efectivo de cuadrante, tras el hecho causante que las origina. Declaramos que los permisos y licencias de las letras D, F, G , H del artículo 24 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio, el día inicial es el mismo día del hecho que determina la causación de su devengo. Y declaramos que los permisos y licencias retribuidas de los períodos correspondientes a enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nacimiento de hijo o matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, del punto B, deben disfrutarse en días laborables o días de trabajo efectivo por cuadrante, al igual que en los casos de enfermedad grave, que debe disfrutarse en días laborables o incluidos en el cuadrante, condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones y absolviendo a la demandada del resto de pedimentos efectuados.

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 abogado, graduado social o representante 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 el *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 0201 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0201 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.



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.