

Roj: **STS 840/2026 - ECLI:ES:TS:2026:840**

Id Cendoj: **28079140012026100164**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/02/2026**

Nº de Recurso: **275/2024**

Nº de Resolución: **172/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **FELIX VICENTE AZON VILAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3925/2024,**
STS 840/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 172/2026

Fecha de sentencia: 18/02/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 275/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 17/02/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Procedencia: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

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

Transcrito por: sfp

Nota:

CASACION núm.: 275/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 172/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés



D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 18 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), representada y asistida por la letrada M^a de los Ángeles Soto Granados contra la sentencia núm. 87/2024, de fecha 11 de julio de 2024, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en su procedimiento de Conflictos Colectivos, autos número 146/2024, promovido a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), contra Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P., (TRAGSATEC).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A representada y asistida por el Abogado del Estado, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por la representación de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS) se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«Se declare No ajustada a derecho la decisión unilateral de la empresa demandada de eliminar los tres días naturales por desplazamiento que se establece en el ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES PARA EL PERSONAL DE TRAGSATEC, Anexo al Acta nº 13 de la Comisión de Seguimiento de la Fusión de TRAGSATEC y TRAGSEGA, de fecha 24 de noviembre de 2011 y como consecuencia el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de 3 días naturales por desplazamiento en caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y/o conviviente cuando implique una distancia entre la residencia laboral de la persona empleada y su lugar de destino más de 120 km o implique invertir más de 90 minutos de desplazamiento, tal y como se recoge expresamente en el acuerdo.

Con carácter SUBSIDIARIO, y para el caso de que se considerase que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se declare la NULIDAD de la misma por no haber seguido el procedimiento del artículo 41.4 ET del Estatuto de los Trabajadores y subsidiariamente, se declare INJUSTIFICADA Se condene a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones .»

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. Con fecha 11 de julio de 2024 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

« Desestimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS) frente a la empresa TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A, SME, MP (TRAGSATEC) a la que se adhirieron la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) Y CENTRAL SINDICAL COBAS; y en consecuencia, absolvemos a la empresa demandada de todos los pedimentos de la demanda.

Sin imposición de costas. ».

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

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. S.M.E. M.P. (en adelante TRAGSATEC), en la que el sindicato CCOO tiene suficiente implantación, ostentando la condición de sindicato más representativo a nivel nacional.

Las relaciones laborales de los trabajadores que prestan servicios para la empresa demandada se rigen por el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad, publicado en el BOE de 10 de marzo de 2023, y por el Acuerdo de homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC, Anexo al Acta nº 13 de la Comisión de Seguimiento de la Fusión de TRAGSATEC y TRAGSEGA, de fecha 24 de noviembre de 2011.

No controvertido, descriptor 6 (convenio colectivo).



SEGUNDO.- El artículo 6 del citado Acuerdo de homologación regula los "permisos y licencias retribuidas" y en concreto, en su apartado b) se dice lo siguiente:

"El personal de Tecnologías y Servicios Agrarios S.A disfrutará de los permisos y licencias que a continuación se especifican:

b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración tres días naturales, ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto, durante el periodo del hecho causal".

Descriptor 4.

TERCERO.- En la guía de medidas de flexibilidad, permisos y licencias de TRAGSATEC, actualizada a septiembre de 2023, se hace contar en relación al permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario lo siguiente:

"En caso de ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que sea conviviente en el mismo domicilio, podrás acceder a un permiso retribuido de cinco días laborables (con o sin desplazamiento).

CUARTO.- El Tribunal Supremo, Sala Cuarta, dictó sentencia en fecha 11-3-2020, en el recurso de casación 188/2018 en la que se resolvió la cuestión atinente al día de inicio de los permisos retribuidos previstos en el Acuerdo de Homologación de Condiciones de TRAGSATEC. Se desestima la pretensión de que se declarase el derecho de los trabajadores a que el «dies a quo» del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los apartados b), c) y e) del artículo 6 del Acuerdo en los casos en que el hecho causante del permiso suceda en día no laborable tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente, precisando que la ampliación de días de permiso de tres a seis días se refiere expresamente a días naturales.

STS Sala Social 11 de marzo de 2020, rco. 188/2018 (ROJ: STS 1854/2020 - ECLI:ES:TS:2020:1854).

QUINTO.- El 29 de junio de 2023 fue publicado en el BOE el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

La citada disposición modificó a través de su art. 127 Tres la redacción del art. 37.3 b) ET (entre otros apartados) y a través de su art. 128 Uno la redacción del art. 48, apartados a) e i) del EBEP.

Hecho no controvertido.

SEXTO.- El 3-4-2024 tuvo lugar intento de conciliación ante el SIMA con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptor 3. »

QUINTO. Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la parte demandante alegando un único motivo al amparo de la letra e) del artículo 207 de la LRJS.

El recurso fue impugnado por la parte demandada.

SEXTO. Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de febrero de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso.

1. La cuestión suscitada en el recurso de casación consiste en determinar si la modificación que el RD-ley 5/2023, de 28 de junio, introdujo en el art. 37.3 ET y el art. 48 del EBEP es causa suficiente para adaptar el permiso retribuido establecido en el art. 6 del Acuerdo de Homologación de Condiciones para el personal de TRAGSATEC, en cuanto no proviene de una voluntad unilateral impuesta por la empresa o, por el contrario,



estamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) y en consecuencia la empresa debió articular el correspondiente periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores en cumplimiento del artículo 44 ET.

2. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 87/2024, de fecha 11 de julio de 2024, desestima la demanda.

Contra dicha sentencia la Federación de Servicios de CCOO ha formulado en base a un único motivo articulado al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS.

La demandada SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (TRAGSATEC) presenta escrito de impugnación del recurso en el que se opone a las pretensiones de este.

3. El Ministerio Fiscal informó en el sentido de interesar la improcedencia del recurso.

SEGUNDO. Marco jurídico aplicable al caso.

La parte recurrente identifica como preceptos jurídicos infringidos, o resultan de interés para la resolución del debate, los siguientes:

1. 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

«Artículo 6. Permiso para cuidadores

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 Código Civil.

«Artículo 1256. La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes».

3. El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en su art. 127.Tres.3, dio nueva redacción al art. 37.3ET en los siguientes términos:

«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:

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 a 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».

La redacción anterior a dicha norma establecía:

«3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días».

4. El XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

«Artículo 24. Permisos retribuidos.

b) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos e hijas en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso



c). Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

En los casos de hospitalización del cónyuge o parientes, y mientras dure tal situación de hospitalización, los días laborables de permiso anteriormente señalados se podrán disfrutar, a opción de la persona trabajadora, de manera continua o discontinua».

5. El Acuerdo de homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC, de fecha 24 de noviembre de 2011.

«Artículo 6. Permisos y licencias retribuidas.

"El personal de Tecnologías y Servicios Agrarios S.A disfrutará de los permisos y licencias que a continuación se especifican:

b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración tres días naturales, ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto, durante el periodo del hecho causal».

TERCERO. La argumentación de la sentencia recurrida. Recurso e impugnación.

1. Explica la sentencia recurrida que en realidad la pretensión real de la demanda es que se mantengan los tres días de permiso adicionales por desplazamiento en caso necesario, y también que al no haberse realizado mediante la negociación de MSCT la modificación introducida debe ser considerada nula.

Conviene señalar que la propia sentencia describe, en su fundamento de derecho tercero, que tras la publicación del RD-ley 5/2023 la empresa realiza una actualización de la *Guía medidas de flexibilidad, permisos y licencias* en la que, en relación al permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, se establece que en «caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que sea conviviente en el mismo domicilio, podrás acceder a un permiso retribuido de cinco días laborables (con o sin desplazamiento)». Esa es por tanto la decisión que se impugna.

La sentencia realiza lectura del art. 24 del convenio colectivo, del acuerdo de homologación de 24 de noviembre de 2011, y de las previsiones del RD-ley, cita nuestras sentencias de 25-6-2024 (rcud. 161/2022) y de 11-3-2020 (rco. 188/2018), y tras explicar que para que la decisión empresarial impugnada pueda revestir la naturaleza de MSCT resulta esencial que responda a la exclusiva voluntad unilateral de la empleadora y no a la necesidad derivada de la aplicación de una norma legal que la imponga, y precisamente la necesidad de aplicación de la nueva norma es la que ha llevado a la empresa a la modificación cuestionada, lo cual hace innecesaria la realización de negociación alguna; añade también que la nueva regulación es más beneficiosa para los trabajadores de la empresa en la medida en que con la nueva regulación estatutaria los días de permiso son hábiles, y no naturales como en la regulación anterior.

2. La tesis del recurso es que la sentencia vulnera el artículo 37.3 ET en la redacción del RD ley 5/2023, también el 41 ET, el artículo 6 de la Directiva (UE), 2019/11 y el 1256 del Código Civil. Muestra su disconformidad con la afirmación de que el nuevo sistema sea más beneficioso para los trabajadores, pues el acuerdo de homologación ya establecía que los días debían ser naturales de manera que la empresa no establece una mejora, sino simplemente adapta la norma interna a la nueva norma legal. Explica que la actual redacción del artículo 37.3 ET es fruto de transposición de la Directiva 2019/1158 y resulta que el artículo 6 de esta última habla de «cinco días laborables al año por trabajador», como ya ha establecido la propia Audiencia Nacional en sentencia 9/2024, de 25 de enero y, por ello, lo que se afirma ahora en la sentencia recurrida es contrario a su anterior resolución; cita también la sentencia de esta Sala 811/2020, de 29 de septiembre. (rco. 244/2018), y de todo lo anterior, concluye que «[d]esde esta perspectiva, en primer lugar, lo que resulta claro es que el permiso deberá disfrutarse sin merma alguna del derecho instaurado en el ET. En segundo lugar, el acuerdo, puede suponer mejora de condiciones, siendo de aplicación en la medida en que sea compatible». Señala también que dicha interpretación vulnera al artículo 41.4 ET y 1256 del Código Civil. Insiste «en el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de 3 días naturales por desplazamiento en caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y/o conviviente cuando implique una distancia entre la residencia laboral de la persona empleada y su lugar de destino más de 120 km o implique invertir más de 90 minutos de desplazamiento, tal y como se recoge expresamente en el Acuerdo de homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC, y tal y como se ha venido disfrutando desde que se firmó el acuerdo en 2011, ya que la empresa no puede modificar lo establecido en él acuerdo de forma unilateral sin



la consulta a la RLPT, lo que de otra parte, tampoco puede asumirse en derecho por mor de los art 1091, art 1256 y art 1281 del CC».

3. El escrito de impugnación pone de manifiesto la contradicción en que incurre el recurso cuando, por una parte, señala que la adaptación viene obligada por la reforma del ET, que deriva de la Directiva europea y, por otra parte, señala que es una imposición unilateral de la empresa, en tanto que no ha acudido a la negociación de MSCT. Cita la sentencia de esta Sala de 25 de junio de 2024 (rcud. 161/2022) señala que no existe una voluntad unilateral impositiva por parte de la empresa, sino la necesidad de adecuar el permiso discutido a la nueva normativa. Señala además que las nuevas condiciones consideradas en su conjunto son más beneficiosas para los trabajadores que las anteriores, en la medida en que los tres días de permiso pasan a cinco, y no es razonable que se pretenda, que, además de estos se mantengan los tres por desplazamiento cuando dicha ampliación no está prevista ni en la norma legal, ni en la convencional; concluye que «es más beneficioso el nuevo régimen de permisos es indiscutible: i) porque el Tribunal Supremo constató en su sentencia de 11-3-2020, recurso de casación 188/2018, que los 3 días de disfrute del permiso recogido en el artículo 6 b) del acuerdo de Homologación eran naturales y ahora son 5 días hábiles (lo que necesariamente llevará un fin de semana por en medio, lo que hace que se amplíe sustancialmente el periodo de disfrute; ii) porque se extiende a los accidentes o enfermedades graves de los parientes de la pareja de hecho; iii) porque se extiende incluso a las personas con las que se convive en el mismo domicilio aunque no se tenga relación de parentesco o afectividad».

4. El Ministerio Fiscal se opone también a la pretensión del recurso por entender que la sentencia realiza una argumentación coherente con la ley y la jurisprudencia, y comparte con ella que no se trata de que sea incumplido la negociación para MSCT, en tanto que el cambio no tiene su origen en la voluntad de la empresa, sino en la necesidad de adaptar por parte de esta la normativa interna a la norma legal modificada, señalando también que las nuevas condiciones son más beneficiosas para los trabajadores en su conjunto.

CUARTO. La solución al debate.

La Sala entiende que el recuso debe ser desestimado.

Alcanzamos tal conclusión por cuanto la sentencia de instancia realiza una interpretación que se ajusta al ordenamiento jurídico. No obstante, antes de entrar en la explicación conviene hacer referencia a varias sentencias de esta Sala que pueden ayudar a clarificar el debate.

La sentencia 226/2020, de 11 de marzo (rco. 188/2018), analiza el recurso interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Nacional que resolvió el conflicto colectivo interpuesto por varios sindicatos contra TRAGSATEC en el que se trataba de determinar el día inicial de los permisos retribuidos establecidos en el mismo acuerdo de homologación sobre el que se sustenta el actual conflicto. En ella se razona que «[e]l ET y el citado convenio colectivo establecen permisos de dos o cuatro días, sin más precisión, lo que deberá interpretarse conforme a la doctrina establecida en la citada sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018. Y el referido Acuerdo amplía el número de días (tres o seis) pero precisa que serán días naturales, lo que permite delimitar el alcance de este permiso, sin que ello pueda conllevar en ningún caso merma de los derechos establecidos en el ET ni en la norma colectiva». Y concluye decidiendo que «desestimamos la pretensión de que se declare el derecho de las trabajadoras y trabajadores a que el "dies a quo" del cómputo de los permisos retribuidos regulados en los 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 para el mismo».

También es de interés recordar que la sentencia de esta Sala 935/2024, de 25 de junio (RCO 161/2022) recuerda que «para que la decisión empresarial impugnada pueda revestir la naturaleza de MSCT resulta esencial que responda a la exclusiva voluntad unilateral de la empleadora y no a la necesidad derivada de la aplicación de una norma legal que la imponga».

Como bien indica la sentencia recurrida en el presente caso, se trata de una modificación que deriva del cambio legal que manifiestamente supera la situación anterior en el seno de la empresa que tenía origen convencional: en la medida en que la empresa se ve obligada a cumplir con la norma legal, aun cuando pudiera considerarse que habría sido beneficioso para las relaciones laborales haber negociado el cambio, ello no implica que dicha negociación fuera legalmente obligatoria para la empresa, según se deduce de la doctrina sentada en la sentencia 935/2024; y si la empresa no tenía opción alternativa, no se le puede reprochar que no abriera la negociación con la RLT en la medida en que no estamos ante una MSCT: no ha sido vulnerado el artículo 41.4 ET.

La siguiente cuestión a dilucidar es si la nueva regulación es más o menos favorable para los trabajadores que la que existía anteriormente. Recapitulando vemos que anteriormente se tenía derecho a un permiso retribuido



de 3 días naturales y bajo determinadas circunstancias había la posibilidad de ampliarlo 3 días más para los oportunos desplazamientos; por su parte el convenio colectivo establecía el derecho a un permiso de 2 días laborables ampliables a 4 días si concurría la necesidad de desplazamiento; la situación actual es que se reconoce directamente a todo el personal, necesite o no realizar desplazamiento, un permiso de 5 días laborables: de todo lo anterior se concluye, que el permiso ha sido ampliado y solo en determinar circunstancias residuales en tanto que los días laborables han pasado de 3 a 5 elemento éste que excluye los fines de semana, de forma que en la práctica pueden llegar a 7 naturales. Si a ello añadimos que ha sido ampliado el grupo de personas, cuya enfermedad o accidente puede sustentar el permiso, es evidente que, con el cambio actual, por mucho que derive indirectamente del cambio legal, el permiso no ha empeorado en modo alguno. En consecuencia la empresa no ha perjudicado a su plantilla, ni por motivo de ausencia de negociación que no era obligatoria, ni por el resultado del cambio que en modo alguno reduce el contenido material del permiso.

Lo anteriormente expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida.

Todo ello sin imposición de costas, a tenor del art. 235 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 interpuesto por la representación del sindicato Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS).
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 87/2024, de fecha 11 de julio de 2024, en Conflicto Colectivo 146/2024.
- 3.- Sin imposición de costas en el presente recurso.

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

Así se acuerda y firma.