

CASACION núm.: 128/2024

Ponente: Excma. Sra. D.ª XXXXXXXX

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. XXXXXXXXXX

**TRIBUNAL SUPREMO**  
**Sala de lo Social**

**Sentencia núm. 1084/2025**

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. XXXXXXX

D. XXXXXXX

D. XXXXXXX

D.ª XXXXXXX

D. XXXXXXX

En Madrid, a 13 de noviembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el letrado don XXXXXXX, 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 XXXXXXX; la Unión Sindical Obrera (USO) representada y defendida por la letrada doña XXXXXXX; Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), representada y defendida por la letrada doña M. XXXXXXX y Confederación General del Trabajo (CGT), representado y defendido por el letrado don XXXXXXX.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.<sup>a</sup> XXXXXXX.

#### **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 Excma. 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 espigüeo 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 laborables 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 laborables 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 laborables 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 laborables 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 laborables, 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 laborables

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 laborables 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 disfrutases 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.

## F A L L O

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.