

## **El TS aplica la doctrina sobre interpretación de los conceptos jurídicos de días naturales, laborables y mejoras convencionales, en relación a los permisos del art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020**

**Se recurre la sentencia que desestimó el conflicto colectivo planteado en relación con diversos apartados del art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020, y en el que se solicitaba que en los supuestos en que el hecho causante del permiso se iniciase en día no laborable para el trabajador, tuviera que iniciarse en el siguiente día laborable.**

El TS estima en parte el recurso y declara el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que el “dies a quo” del permiso regulado en el apartado f) del art. 19 del Convenio -dos días por traslado de domicilio-, cuando el hecho causante se inicie en día no laborable para el trabajador, tenga que comenzar en el siguiente día laborable. Y es que la expresión manejada en este caso no recoge el concepto jurídico de día natural, como en otros supuestos, abocando a la consideración de que el permiso por traslado de domicilio viene referido a días hábiles. La conceptualización de días laborables condicionará a su vez la determinación del cómputo cuando el hecho causante del permiso comience en día no laborable para el trabajador, pues tendrá que iniciarse en el siguiente día laborable, tal y como se petitionó en la demanda.

### **TRIBUNAL SUPREMO**

#### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia 982/2022, de 20 de diciembre de 2022**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 104/2021

Ponente Excmo. Sr. CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

En Madrid, a 20 de diciembre de 2022.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSM-UGT) y por la Federación de Emplead@s de Servicios Públicos de UGT, representados y asistidos, respectivamente, por los Letrados D. José Félix Pinilla Porlan y D. Agustín Cámara Cervigón, habiéndose presentado escrito de adhesión por parte de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, representada y asistida por el Letrado D. Juan José Montoya Pérez, contra la sentencia dictada el 3 de febrero de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 27/2019 seguidos a instancias de la ahora recurrente Federación de Empleados Públicos de UGT contra la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras, la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA), la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPUMA) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de los Trabajadores (FeSM-UGT), en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA) y la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPUMA), representadas y asistidas, respectivamente, por los Letrados D. José María Hernández de Andrés y D. Francisco José Berroya Chaves.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Empleados de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se declare el derecho de los trabajadores afectados en el presente conflicto colectivo a que el día a quo de los permisos regulados en los apartados a), b), c), d), f) y k), del artículo 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020, en los que el hecho causante del permiso se inicie en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el siguiente día laborable, condenando a los demandados a estar y pasar por la presente declaración."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, adhiriéndose los sindicatos FESMC-UGT y CCOO, y oponiéndose el resto de las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 3 de febrero de 2021 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Con desestimación de las excepciones procesal de inadecuación de procedimiento y falta de acción así como de la excepción de falta de legitimación activa, se desestima la demanda Federación de Empleados Públicos de UGT, a la que se adhiere CCOO Y FESMC-UGT, sobre conflicto colectivo contra ASERJA y ASERPUMA, absolviendo a los demandados de las pretensiones formuladas en su contra. Sin costas."

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

"PRIMERO.- Las condiciones laborales del personal de la empresa vienen rigiéndose por el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020 publicado en el BOE de 9.02.2018.

SEGUNDO.- El Convenio citado regula los permisos y licencias retribuidas en su artículo 19. (descriptor 46).

TERCERO.- Federación de Empleados Públicos de UGT UGT, FESMC-UGT y CCOO son sindicatos más representativo a nivel estatal.

CUARTO.- El día 22-11-2018 se celebró intento de mediación ante el SIMA, resultando sin avenencia (descriptor 3)."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpusieron sendos recursos de casación por las representaciones de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSM-UGT) y por la Federación de Emplead@s de Servicios Públicos de UGT.

Los recursos fueron impugnados por la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA), presentando la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPUMA) escrito de adhesión a la anterior impugnación, y formulando en este trámite Comisiones Obreras de Construcción y Servicios su adhesión a los recursos.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar los mismos improcedentes.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de diciembre de 2022, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Las representaciones de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSM-UGT) y de la Federación de Empleado@s de Servicios Públicos de UGT formalizan sendos recursos de casación frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, postulando en esencia que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el *dies a quo* de los permisos regulados en los apartados a), b), c), d), f) y k), del art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020, en los que el hecho causante del permiso se inicie en día no laborable para el trabajador, lo sea en el día siguiente laborable a tal hecho causante.

La resolución combatida desestimó la demanda en tanto que el Convenio Colectivo no habla de "derecho a ausentarse del trabajo" sino de "permisos especiales retribuidos"; sostiene que son una clara mejora del art. 37 del ET, y siguiendo el criterio de la literalidad, como el convenio distingue entre días naturales y laborables, y no especifica que el permiso cuente desde el primer día laborable después del evento, finaliza concluyendo que no puede posponerse su comienzo al día hábil siguiente.

2. El Fiscal, en el traslado conferido en virtud de lo que establece el art. 214 LRJS, informó la improcedencia del recurso, señalando que la sentencia se funda en los criterios interpretativos establecidos en la sentencia de esta Sala IV de fecha 11 de marzo de 2020 (rec. núm. 188/2018).

La Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA) presentó escrito de impugnación a los recursos, al que se adhirió la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPUMA). Tras indicar que el precepto convencional cuestionado ha tenido idéntica redacción desde 2004 y ha sido negociado y refrendado, en todo caso, por el sindicato recurrente (a través de sus distintas Federaciones), y destacar el carácter novedoso -además de inexacto- de la alegación del mismo de que la jornada recogida en el convenio es de cinco (5) días a la semana, de lunes a viernes, afirma que los "permisos especiales retribuidos" -Licencias del art. 19.º del Convenio- se disfrutaban a partir del mismo momento en que acontezca el hecho que da lugar a su generación, sin que puedan ser trasladados a los días laborales inmediatos; y ello porque, en caso contrario, no se habría hecho mención expresa a "día/s natural/es", dejándose indicado, sin más, otro concepto como "días hábiles" o "días laborables". No se ha querido así, habiendo y dándose una clara previsión normativa que mejora lo prevenido en el art. 37.3 ET.

SEGUNDO.- 1. La Federación de Empleado@s de Servicios Públicos de UGT denuncia a tal efecto la vulneración por la resolución de instancia de lo dispuesto en el art. 37.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24.10.2015), en relación el art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020 (BOE de 9.02.2018), en concordancia con los arts. 3, 4 y 1281 del Código Civil. El recurso de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSM-UGT) adiciona a la normativa reseñada, la doctrina que entiende igualmente infringida: 13 de febrero de 2018 (rec. 266/2016), 11 de marzo de 2020 (rec. 192/2018), 17 de marzo de 2020 (rec. 193/2018), 9 de julio de 2020 (rec. 198/2020) y 29 de septiembre de 2020 (rec. 244/2018). Comisiones Obreras de Construcción y Servicios presentó escrito de adhesión a estos recursos.

Focalizado el debate en el mismo cuerpo normativo y siendo idéntica la pretensión articulada, procede el análisis unitario de los dos recursos de casación.

A ese efecto resulta ineludible partir del texto del precepto convencional invocado. Dice el art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020, en los apartados a) b) c) d) f) y k) concernidos por este conflicto colectivo: "Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

a) Por matrimonio 16 días naturales.

b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador/a y 5 días naturales si es fuera de la misma.

c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día natural.

d) Por nacimiento o adopción de hijo, 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles. (...).

f) Dos días por traslado de domicilio. (...).

k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo."

2. Recordaremos en primer término la STJUE de 4.06.2020 (FETICO y otros C-588/18), que razonaba 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". Y, que al hilo de la posible confrontación con la Directiva 2003/88, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4.11.2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el Tribunal de la Unión mantiene que "los trabajadores no pueden reclamarlos en periodo de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidos".

Sobre la fijación del día de inicio del cómputo del periodo de disfrute de permisos y licencias reconocidos en convenio colectivo, se ha pronunciado también esta Sala IV en múltiples resoluciones. Las relataba la STS IV de 30 de marzo de 2022, rec. 136/2020 con remisión a la STS 811/2020, 29 de septiembre de 2020 (rec. 244/2018): "esta Sala IV del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse interpretando el Convenio Colectivo estatal para el sector del Contact Center -BOE de 27 julio 2012- ( STS/4.ª de 13 febrero 2018, rec. 266/2016); el Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos -BOE de 18 enero 2017- ( STS/4.ª de 11 marzo 2020, rec. 192/2018); el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos -BOE de 18 de enero de 2017- y Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC ( STS/4.ª de 11 marzo 2020, rec. 188/2018); el V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal ( STS/4.ª de 17 marzo 2020, rec. 193/2018); y el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública -BOE de 6 marzo 2018- ( STS/4.ª de 9 julio 2020, rec. 198/2018)". Por su parte, la STS 811/2020, 29 de septiembre de 2020 (rec. 244/2018) se pronuncia sobre el Convenio colectivo del sector de Grandes Almacenes 2017-2020 (BOE 7 de octubre de 2017)."

La doctrina acuñada toma como sustento el aserto siguiente: 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.

De esta manera 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.

3. En consecuencia, también en esta *litis* la primera operación a verificar será la interpretación de la concreta dicción convencional de los permisos reconocidos, en conexión con las previsiones legales que deben garantizar en todo caso.

En la singular regulación del pacto en cuestión, transcrita con anterioridad, se utiliza como regla general el calificativo naturales y no laborables de los días que conforman aquellos permisos especiales retribuidos (no plasma la expresión del derecho a ausentarse del trabajo). El precepto integra de esa forma un amplio grupo de permisos que no enlazan su finalidad con el derecho al descanso, sino con la causa o móvil que los motiva. Precisa mayoritariamente la duración en días naturales, y de manera residual suprime esa calificación, llegando a pormenorizar, dentro de uno de sus apartados, en el que establece un arco temporal de duración de 4 días naturales, la especificación de que al menos dos de ellos serán hábiles.

En consecuencia, los términos que en cada supuesto se han seleccionado no resultan inocuos. Esos términos van a condicionar la decisión del litigio y cuando el convenio disponga mejoras o ampliaciones del catálogo legal, el régimen respectivo estará determinado por lo que los negociadores colectivos hayan estipulado.

Como indicamos en la sentencia precedentemente identificada, el concepto "día natural" es un concepto jurídico dotado de un significado concreto (el art. 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, diferencia entre días hábiles y naturales. Los días hábiles excluyen los sábados, domingos y festivos; mientras que los días naturales son los 365 o 366 días del año).

4. Respecto del permiso por matrimonio, el apartado a) del art. 19 del Convenio colectivo Estatal de Jardinería dispuso una cuantía que mejora el precepto estatutario, pasando de 15 a 16 días, naturales en ambos casos. Así, el permiso por matrimonio reconocido legal y convencionalmente está referido a días naturales, que incluyen días laborables y no laborables, siendo el pactado aquí por los negociadores de mayor duración. A esta regulación habrá de atenderse -los términos literales son nítidos-, de forma que la calificación de días naturales implicará que si el hecho causante de este permiso sucede en día no laborable para el trabajador no habrá de posponerse el inicio de su cómputo al primer día laborable siguiente, dado que esta previsión no se contempla ni modula por la norma.

El mismo criterio habrá de adoptarse cuando se tratare del permiso especial retribuido por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dado que el tenor exacto del precepto lo fija en 4 días naturales -su cuantía duplica la prevista para esos supuestos por el legislador- si es en la provincia donde reside el trabajador/a y en 5 días naturales (1 más en el convenio) cuando se produjese fuera de la misma. Esta conclusión, sin embargo, no minora el número de días que el Estatuto de los trabajadores establece para este permiso. El disfrute del lapso del permiso estatutario ha de permanecer en todo caso a salvo.

La norma convencional integra otros permisos especiales como son el atinente al fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad -la letra c) del art. 19 del convenio determina su duración concreta: 1 día natural-, o el de su apartado k): un día natural o dos días si es fuera de la

provincia, por matrimonio de padres, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo; en tanto que claramente configurados como mejoras (se trata de diseños ajenos al catálogo del art. 37.3 ET), la conclusión a la hora de fijar el *dies a quo* no puede ser diferente a la que se explicitó en los anteriores permisos: el día en que suceda el hecho causante inicia el consumo de la duración asignada.

También habrá de adoptarse esa solución respecto del permiso por nacimiento o adopción de hijo, cuya duración se establece en 4 días naturales, con la especial concreción que dispone que al menos dos de ellos serán hábiles. Si bien en este supuesto debemos advertir que estamos ante un conflicto colectivo en el que se peticiona la interpretación del referido art. 19 del convenio de cobertura en cuanto a la calificación -de días naturales o laborales- e inicio del cómputo de los permisos especiales que regula. En modo alguno la oposición, ni el debate, han versado sobre si este tipo de previsión convencional debe considerarse vigente y aplicable, a diferencia del conflicto enjuiciado en STS IV de fecha 1.06.2022, rec. 88/2020, en el que se determinó que la supresión del permiso retribuido por nacimiento de hijo, ex art. 37.3 b) ET, y la equiparación de la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores, hacían inaplicable el convenio colectivo que mejoraba la previsión legal. Las SSTS 98/2021 de 27 enero (rec. 188/2019; Ferrocarriles Vascos); 75/2022 de 26 enero (rec. 100/2020; Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.) y 301/2022 de 5 abril (rec. 46/2020; Renault España, S.A.) abordaron asuntos sustancialmente idénticos, en los que el convenio colectivo de empresa, de fecha anterior a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, reconocía el derecho a un permiso de tres días por nacimiento de hijos como mejora del régimen legal de dos días entonces aplicable en esta materia de acuerdo con lo dispuesto en el precepto estatutario.

Sobre ese singular marco de debate se cierne igualmente la jurisprudencia constitucional desarrollada en torno al principio de congruencia operante. Numerosas sentencias del TC han señalado que, "la incongruencia por exceso o extra petitem se produce cuando el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue oportunamente deducida por los litigantes, implicando un desajuste entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en que las partes formularon sus pretensiones. Además, hemos declarado también reiteradamente que para que la incongruencia por exceso adquiera relevancia constitucional y pueda ser constitutiva de una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, se requiere que la desviación o desajuste entre el fallo judicial y los términos en que las partes hayan formulado sus pretensiones, por conceder más de lo pedido (*ultra petitem*) o algo distinto de lo pedido (*extra petitem*), suponga una modificación sustancial del objeto procesal, con la consiguiente indefensión y sustracción a las partes del verdadero debate contradictorio, produciéndose un fallo extraño a las respectivas pretensiones de las partes, de forma que la decisión judicial se haya pronunciado sobre temas o materias no debatidas oportunamente en el proceso y respecto de las cuales, por consiguiente, las partes no tuvieron la oportunidad de ejercitar adecuadamente su derecho de defensa, formulando o exponiendo las alegaciones que tuvieran por conveniente en apoyo de sus respectivas posiciones procesales (por todas, STC 40/2006, de 13 de febrero, FJ 2)." STC 31/2012, de 12 de marzo.

Esa reiterada doctrina constitucional, que declara que el derecho a la tutela judicial efectiva ( art. 24.1 CE) incluye el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada, fundada en Derecho y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes, define el mantenimiento del pronunciamiento de instancia sobre el permiso por nacimiento de hijo o adopción, plenamente ajustado a las pretensiones y controversias suscitados por las partes en este litigio.

5. La conclusión hasta aquí alcanzada, que tiene su basamento en la hermenéutica del propio texto convencional, coincide con los razonamientos de la sentencia recurrida y abocará a la correspondiente confirmación de su fallo desestimatorio.

Destacaremos, no obstante, que esa fundamentación no pudo dar contestación a la línea argumental desarrollada en fase de recurso, que viene a afirmar que la vulneración acaece cuando el cómputo incide en la jornada habitual ordinaria del convenio -de 5 días a la semana de lunes a viernes-, habida cuenta de que esa fundamentación sobrevenida estaba ausente en la propia demanda.

No obstante, acudiendo al contenido del texto publicado en el BOE, tampoco cabría sostener aquella aseveración. Su art. 16, sobre Jornada de trabajo, fija la jornada máxima anual (1.700 horas anuales), determinando que se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. En otro de sus pasajes dispone que la jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo, pero también abre la puerta al pacto de una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas de trabajo efectivo; las empresas, de acuerdo con los/las representantes de los trabajadores/as elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo; que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo doce horas, y que las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en ese artículo lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Ni esa norma contempla la dicción postulada de una jornada habitual ordinaria de lunes a viernes, ni puede extraerse de otros preceptos. Al contrario, el art. 17 abunda en una conclusión divergente al regular las Horas extraordinarias. Dice que tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior, y su abono, que detalla en una Tabla, distingue el precio de las horas extraordinarias realizadas de lunes a sábados y el de las trabajadas en los domingos y festivos; lo mismo sucede en el plano compensatorio: las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a sábado con dos horas de jornada normal y por cada hora extra realizada los domingos y festivos por tres horas de jornada, evidenciando, en fin, que el desarrollo de la jornada ordinaria alcanzaría también a los sábados, enervando de esta forma la tesis recurrente.

Todo ello sin perjuicio de que la regulación convencional en materia de jornada

y tiempo de trabajo, descanso semanal, etc, tendrá carácter de mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido, tal y como dispone el art. 5 del convenio estatal.

6. Queda por dilucidar finalmente la concreción que habría de trazarse sobre el permiso preceptuado en la letra f) de aquel art. 19 -dos días por traslado de domicilio-.

La expresión manejada en este caso no recoge el concepto jurídico de día natural, a diferencia de lo anteriormente acontecido como regla general. La lectura de la norma evidencia que singularmente en este permiso no se ha aplicado la misma calificación que la esgrimida en los anteriores. A la literalidad de sus términos se suma la exégesis sistemática, abocando en definitiva a la consideración de que dicho permiso viene referido a días hábiles.

No cabe compartir la tesis de un olvido de los negociadores en su diseño o de un mero error material, pues el contenido y especificación de los restantes permisos y el cómputo matizado en alguno de ellos -garantía de días hábiles dentro de los naturales-, no conduce sino a considerar que la remisión y tratamiento dado por los negociadores a este apartado f) del art. 19 es la de días laborables.

Esa conceptualización de días laborables condicionará a su vez la determinación del cómputo cuando el hecho causante del permiso comience en día no laborable para el trabajador, pues tendrá que iniciarse en el siguiente día laborable, tal y como se petitionó en demanda, que habrá de alcanzar el éxito en este extremo.

TERCERO.- Las precedentes consideraciones conllevan la estimación parcial de los recursos formalizados, casando y anulando en parte la sentencia que impugnan, oído el informe del Ministerio Público, a fin de estimar en parte la demanda de conflicto colectivo y declarar el derecho de los trabajadores afectados a que el *dies a quo* del permiso regulado en el apartado f) del art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020, cuando el hecho causante suceda en día no laborable para el trabajador, tenga que iniciarse en el siguiente día laborable, condenando a los demandados a estar y pasar por esta declaración, manteniendo los restantes pronunciamientos de aquella resolución.

No procede efectuar pronunciamiento en costas ( art.235.2 LRJS).

### FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar en parte los recursos de casación interpuestos por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSM-UGT) y por la Federación de Emplead@s de Servicios Públicos de UGT.

Casar y anular en parte la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 3 de febrero de 2021 en autos 27/2019 y estimar en parte la demanda de conflicto colectivo promovida por la Federación de Empleados Públicos de UGT, declarando el derecho de los trabajadores afectados a que el *dies a quo* del permiso regulado en el apartado f) del art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020, cuando el hecho causante se inicie en día no laborable para el trabajador, tenga que comenzar en el siguiente día laborable, condenando a los demandados a estar y pasar por la presente declaración, y manteniendo los restantes pronunciamientos de la sentencia de instancia.

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

Así se acuerda y firma.