

**Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª).
Sentencia de 3 julio 2013**[JUR\2013\271732](#)

Conflicto colectivo: EUSKO TRENBIDEAK. Circular empresarial que fija requisitos sobre permisos sin haber acudido la empresa a la Comisión Paritaria para su discusión previa. Nulidad de dicha Circular en lo que supone introducción de interpretaciones del convenio que exceden su tenor literal.

Jurisdicción: Social

Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 88/2012

Ponente: Excmá. Sra. mª lourdes arastey sahún

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a tres de Julio de dos mil trece.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por los letrados Sr. Murillo Arizmendi, y Sra. Cantero Martínez, en nombre y representación respectivamente de EUSKO TRENBIDEAK-FERROCARRILES VASCOS SA, y la Confederación Sindical ELA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 26 de junio de 2012, en procedimiento núm. 8/2012, seguido en virtud de demanda a instancia de CCOO, y ELA/STV contra FERROCARRILES VASCOS SA, sobre conflicto colectivo.

Es Ponente la Excmá. Sra. Dª. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO**

Por las representaciones de CCOO, y ELA/STV se interpuso demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del T.S.J. del País Vasco, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictada sentencia por la que se declare "que la circular 1/2012 del director del Departamento del Area Administrativa, relativa al "procedimiento para la solicitud de permisos retribuidos" es nula y sin valor alguno."

SEGUNDO

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO

Con fecha 26 de junio de 2012 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la que consta el siguiente fallo: "Prevía la desestimación de la excepción de falta de agotamiento de la vía previa a la demanda por el sindicato ELA articulada por Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos S.A., y con estimación parcial de la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Confederación sindical CCOO y el sindicato ELA frente a la mencionada empresa, procedemos a la parcial anulación de la Circular 1/2012 de 23-2-12 (procedimiento para la solicitud de permisos retribuidos) elaborada por Eusko Trenbideak S.A. en concreto su punto 1 párrafo 1º, párrafo 2º del punto 4, y párrafo 5º, apartado K) del punto 2, dejando sin efecto dichos apartados de la Circular por no haber sido sometidos a la Comisión Paritaria según prevé el Convenio Colectivo, condenando a las partes a estar y pasar por este pronunciamiento y de lo que del mismo resulte".

CUARTO

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **1º.-** El conflicto colectivo planteado afecta al personal de Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos S.A., que presta servicios en los centros de trabajo que la empresa tiene en los tres territorios de esta Comunidad Autónoma, aproximadamente 900 trabajadores.

2º.- Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores están reguladas por el Convenio Colectivo de empresa para los años 2008 a 2010 (BOPV 28-10-08), suscrito por las representaciones de ELA y CCOO, que se halla en prórroga de actividad conforme a lo establecido en su art. 3 y el acuerdo de las partes adoptado en tal sentido el 20-10-10.

3º.- El pacto normativo regula en su Título Cuarto los permisos, arts. 26 a 42, preceptos que se tienen por íntegramente reproducidos a los efectos de su inclusión en este ordinal. A lo largo de dicho Título desgana el régimen de permisos (arts. 26), su incompatibilidad (art. 27), el reingreso al puesto de trabajo (art. 28), y la regulación de los diferentes permisos que contempla (arts. 29 a 42), destacando en lo que interesa a esta litis además del art. 26 que contiene pautas y reglas aplicables a todos los permisos, el art. 33 -regulador del permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes- y el art. 39 -referido al permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico del trabajador o de su familia directa que conviva con él y a sus expensas-.

4º.- El citado pacto normativo dedica su art. 7 a la Comisión Paritaria, disponiendo cómo se conforma la misma y cuando interviene, señalando que se constituye "con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo ", y que todas las discrepancias que surjan en relación a esas cuestiones "se someterán con carácter previo, a la adopción de otras medidas, a la resolución de la Comisión Paritaria..." finalmente indica que ante la falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y con una antelación de cinco días a la adopción de cualquier medida de presión, conflicto, procedimiento administrativo o jurisdiccional, se someterá la discrepancia a las instancias establecidas en el PRECO II.

5º.- El 23-02-2012 el Director del Departamento del Area Administrativa publicó de forma interna la Circular 1/2012 dedicada al "Procedimiento para la solicitud de permisos retribuidos", obrante en autos (documentos nº 1 de la demandada) y que se tiene por reproducida en su integridad.

6º.- La sección sindical de CCOO solicitó al director del Departamento del Area Administrativa mediante escrito que tuvo entrada en la empresa el 5-03-12, la retirada y cese de aplicación de la meritada circular en tanto en cuanto no se reuniera la Comisión Paritaria y se acordara el procedimiento de solicitud de permisos retribuidos, significando que la misma incorporaba una serie de párrafos que modificaban de forma clara y contundente el articulado vigente, indicando finalmente que de no obtener respuesta en el plazo razonable emprenderían las correspondientes acciones legales contempladas en el Convenio Colectivo.

7º.- El 12-03-12 la sección sindical de CCOO formuló solicitud de conciliación o mediación en conflicto colectivo ante el PRECO interesando que se retirase y anulase la circular 1/2012 y se volviera al sistema anterior mientras no se alcanzara un acuerdo y/o nuevo convenio que lo modificara, concretamente señalaba como fundamento de su petición que los plazos para la solicitud de permisos exigidos en la Circular no estaban contemplados en el Convenio Colectivo en vigor, que la solicitud de documentación a aportar para la concesión de algunos de los permisos recogida en los apartados del punto 2 de la circular no viene recogida en el Convenio Colectivo en vigor, y que el apartado 2º de la misma detalla qué documentación debe aportar el trabajador para la obtención de los permisos, cuando la documentación necesaria para la obtención de los permisos esta sujeta a la que elaboran los organismos oficiales (Osakidetza, Juzgados...). El 20-03-12 se celebró el intento de conciliación ante el PRECO, constando que asistieron los miembros de la sección sindical de CCOO, la representación de la empresa y el comité permanente de Eusko Trenbideak conformado por los tres representantes de ELA, uno de LAB, uno de LANKIDE, dos de UGT, y dos de ESK. CCOO se ratificó en su solicitud, mostrando su adhesión al Comité Permanente a dicha solicitud, concluyendo sin avenencia.

8º.- El 10-02-09 se reunió la comisión Paritaria con la presencia por la parte social de los representantes de ELA y CCOO, tratándose diversos puntos y entre éstos expuso la empresa la situación del trabajador que disfruta de un permiso retribuido que ocupa parte de su jornada y, para evitarse desplazamientos largos, solicita no acudir al puesto de trabajo antes y/o después del permiso, sosteniendo la empresa que tal situación entraba en el permiso retribuido pero considerando permiso retribuido el tiempo dedicado al motivo del permiso, no el del desplazamiento que no se lleva a cabo y descontándosele el resto de su cómputo, y para aquellos supuestos en que el trabajador decidiera acudir a su puesto de trabajo antes o después del permiso retribuido, en cada caso individualmente se

determinaría el tiempo necesario estimado para cada desplazamiento. La parte social consideró razonable la postura defendida por la empresa tanto para los trabajadores como para la propia empresa.

9º.- Se aportan por la empresa como documento nº 4 justificantes médicos de asistencia a consulta médica de trabajadores o de acompañamiento de éstos a consultas y pruebas médicas de familiares anteriores y posteriores a la circular 1/2012, dándose por íntegramente reproducidos los mismos. En la demandada se concedieron durante 2011 un total de 17.278 horas en concepto de permisos retribuidos, de las que 150 horas se corresponden con acompañamiento de trabajadores a familiares.

10º.- El 14-5-12 se presentó la demanda de conflicto colectivo por la confederación sindical de CCOO y el sindicato ELA, interesando que se declarase nula y sin valor alguno la Circular 1/2012."

QUINTO

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por las representaciones de Ferrocarriles Vascos S.A., y ELA. Que fue impugnado por las partes personadas.

SEXTO

Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y admitido el recurso de casación en providencia de 4-12-2012, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 26-06-2013 fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

1. Frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se alzan en casación ordinaria tanto la confederación Sindical ELA, como la empresa.

2. El recurso de la parte sindical contiene un único motivo en el que, con cita del [art. 206](#) de la [LPL \(RCL 1995. 1144 y 1563\)](#) (sic), se denuncia tanto error en la apreciación de la prueba como infracción de normas o de jurisprudencia.

Hemos de precisar que el litigio del que el recurso trae causa se inició por demanda presentada el 14 de mayo de 2012, por lo que, a tenor de lo dispuesto en la Disp. Transitoria 1ª de la [Ley 36/2011 \(RCL 2011. 1845 \)](#), Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se rige " en todas sus fases e incidencias por lo dispuesto en la misma

". Por consiguiente, las normas aplicables al recurso de casación ahora planteado son las contenidas en los arts. 205 y siguientes de la LRJS y no por la derogada Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

3. El viejo [art. 206](#) LPL venía a regular el trámite de preparación del recurso de casación ordinaria lo que ahora se hace, con algunas variaciones que aquí no interesan, en el vigente art. 208 LRJS .

Se trata de una disposición que no sirve para fundamentar la motivación del recurso, el cual ha de fundarse en alguno de los motivos que se enumeran en el art. 207 LRJS .

4. Entre los motivos del recurso de casación se encuentra tanto el error en la apreciación de la prueba (letra d) del art. 207 LRJS), como la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia (letra e) del art. 207 LRJS).

Sin citar el precepto, ambos motivos son enunciados en el único motivo del recurso del sindicato, si bien de modo acumulado y sin mayores concreciones.

5.- Es reiteradísima la doctrina de esta Sala que señala que la revisión de hechos probados exige la concurrencia de los siguientes requisitos: 1º.- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis. 2º.- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara. 3º.- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento; y 4º.- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las más recientes, SSTs 14 mayo 2013 -rcud. 285/2011 - o [17 enero 2011 \(RJ 2011. 2093 \)](#) -rec. 75/2010).

Nada de esto sucede en el presente caso, pues el recuso no señala qué parte del relato fáctico de la

sentencia de instancia está impugnado, ni indica cual debería ser la modificación, adición, supresión o rectificación de los hechos probados que corrigiera lo que, a su juicio, supone un error de apreciación de la prueba por parte de la Sala de instancia.

Por consiguiente, no cabe entender que con el recurso se está formulando motivo alguno amparado en el citado art. 207 d) LRJS .

6.- En cuanto a la denuncia de infracción de normas o de jurisprudencia, el texto del escrito de interposición del recurso se limita a citar la STS de 11 de junio de 2008 (sin duda en referencia a la dictada en el rec. 17/2007), extractando un párrafo de la misma.

Se trataba allí de un conflicto cuyo objeto era que se anularan o dejaran sin efecto determinados apartados de una circular sobre jornada y permisos convencionales de la Dirección de Organización y Recursos Humanos de la empresa AENA.

Nada de lo que allí se resolvía puede constituir la base doctrinal para justificar ahora el presente recurso porque se trataba de valorar en el caso concreto el alcance de la decisión empresarial, así como la forma en que la misma decisión había sido adoptada en atención a las características de aquel caso en particular; el cual estaba circunscrito a empresa y convenio colectivo distinto.

A salvo de esa mención a la sentencia indicada, el escrito de interposición del sindicato no se ajusta a lo previsto en el art. 210.2 LRJS , pues ni siquiera precisa la infracción o vulneración cometida por la sentencia que recurre, hallándose asimismo exento de toda argumentación sobre la eventual falta de acomodo de los razonamientos y pronunciamientos de la sentencia recurrida con los criterios que pudieran deducirse de la sentencia invocada.

7.- Todo ello ha de llevarnos a la desestimación del recurso del sindicato, como también propone el Ministerio Fiscal en su informe.

SEGUNDO

1. El recurso de la empresa plantea un primer motivo bajo el amparo del art. 207 c) LRJS , denunciando así la infracción de los arts. 63, 64 y 153 de dicha ley procesal.

De este modo se reproduce en esta alzada la excepción, ya formulada en la instancia, sobre la cuestión del agotamiento de la vía preprocesal por parte de ELA, sindicato que no presentó en su día papeleta de conciliación previa.

2. Consta en el hecho probado séptimo que el intento de conciliación o mediación previa se celebró ante el PRECO a solicitud el sindicato codemandante CCOO; si bien a dicho acto asistieron también los representantes del "Comité Permanente" de la empresa: tres miembros de ELA, uno de LAB, uno de LANKIDE, dos de UGT y dos de ESK; adhiriéndose dicho comité a la pretensión del sindicato accionante.

A juicio de la empresa esa adhesión no subsanaba la falta de intento de conciliación previa del sindicato ELA que, posteriormente, actúa como demandante.

3. Con carácter previo hemos de precisar que ni siquiera la omisión del acto conciliatorio o de otras actuaciones preprocesales tendría acceso al recurso de casación, porque la pretensión no tendría encaje en los motivos del recurso y carece de contenido casacional. En este sentido ya lo dijimos en las STS de 17 de febrero (rec. 83/2002) y [13 de octubre de 2003 \(RJ 2004, 48 \)](#) (rec. 112/2002), [9 de junio de 2005 \(RJ 2005, 5851 \)](#) (rec. 126/2004) y [21 de junio de 2007 \(RJ 2007, 6852 \)](#) (rec. 126/2006), entre otras.

Por otra parte, no cabe entender subsumida la actuación de un sindicato, dotado de personalidad jurídica propia, en los actos llevados a cabo por un órgano de representación unitaria de los trabajadores en el que dicho sindicato esté integrado. La continuación de la voluntad en el seno de los órganos de representación de los trabajadores en modo alguno es mimética de la voluntad propia del sindicato. El comité puede actuar por la decisión de la mayoría de sus miembros y no representa a los sindicatos allí presentes, su representación alcanza exclusivamente a los trabajadores de su ámbito de actuación.

Por ello, no cabría entender que el intento de conciliación llevado a cabo con el órgano de representación de los trabajadores es válido, como tal, con todos los sindicatos que tienen representantes en el seno de dicho órgano. Ni el comité representa a los sindicatos, ni tal representación está "a priori" conferida a los miembros del comité afiliados al mismo.

4. Ahora bien, tanto el art. 17 .2 como el 155 LRJS regulan la específica participación de los sindicatos -"con implantación suficiente en el ámbito del conflicto", "Los sindicatos representativos", "cuando su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto"- . Se trata de una intervención

"adhesiva" porque se produce después de que otra parte haya promovido el conflicto. Por tanto, si no se exige esa "promoción", ha de afirmarse que la adhesión se puede llevar a cabo en un momento posterior al arranque de la judicialización del conflicto, que normativamente se plasma en la solicitud de intento de conciliación o mediación.

Sucede, además, que la intervención del sindicato en tal caso ni detiene ni retrocede las actuaciones (art. 17 .2, párrafo segundo). Ello supone que es perfectamente válida la intervención suscitada después de agotado el trámite preprocesal y que, por tanto, no cabría retroceder el curso del proceso para que el sindicato acreditara a su vez, el intento de conciliación o mediación.

Finalmente, la ley claramente define el papel del sindicato que interviene a través de esa posibilidad, otorgándole una posición que va más allá de la mera intervención adhesiva, para conferirle rango de parte procesal, y no de mero interviniente, coadyuvante o "amicus curiae".

En suma, promovido el conflicto colectivo por quien tiene legitimación activa para ello, la posibilidad de que un sindicato distinto se adhiera a la demanda solo está limitada por su propio grado de representatividad en relación con el ámbito del conflicto sin que pueda negársele, en otro caso, su posición como parte ni se pueda detener o retroceder el curso del proceso.

5. Procede, pues, desestimar este primer motivo del recurso de la empresa.

TERCERO

- 1. Por último la empresa plantea un motivo amparado en el apartado e) del art. 207 LRJS .

Se denuncia así la infracción del art. 20 del Estatuto de los Trabajadores ([ET \(RCL 1995. 997 \)](#)), en relación de los arts. 7 , 26 , y 39 .3 del Convenio Colectivo de la Empresa .

El art. 7 del Convenio establece: "

Comisión Paritaria. Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, se constituye la Comisión Paritaria, que estará integrada por una persona por cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y designado por ellas, e igual número por la representación de la Dirección de la Empresa, todos/as ellos/as elegidos de entre los/as componentes de la mesa negociadora.

Todas las discrepancias que surjan en relación a las cuestiones reseñadas en el apartado anterior, se someterán con carácter previo, a la adopción de otras medidas, a la resolución de la Comisión Paritaria.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria, caso de acuerdo, tendrán carácter ejecutivo.

Caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y con una antelación de 5 días a la adopción de cualquier medida de presión, conflicto, procedimiento administrativo o jurisdiccional, se someterá la discrepancia a las instancias establecidas en el «Acuerdo Interconfederal de Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos» (PRECO II).

Partiendo del respeto de los derechos y garantías que la Ley contempla para los/as trabajadores/as, la Comisión se reunirá, a estos efectos como mínimo trimestralmente, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, asesores de cada una de las partes integrantes de la Comisión

".

El art. 26 señala: "

Régimen de permisos. 1.- El personal incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Permiso por maternidad y lactancia.
- b) Permiso por paternidad.
- c) Permiso por adopción o acogimiento.
- d) Permiso por matrimonio propio o de parientes.
- e) Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

- f) Permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- i) Permiso para realización de estudios directamente relacionados con la plaza desempeñada.
- j) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la plaza desempeñada.
- k) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

La duración de los permisos, salvo expresa fijación en contrario, se entenderá referida siempre a días naturales y consecutivos, computándose desde el día en que se produzca el hecho causante de la misma. No obstante si se hubiera iniciado la jornada de trabajo, dicho cómputo se iniciará al día siguiente del mismo.

Para que puedan ser concedidos los permisos establecidos en este artículo, los trabajadores deberán presentar previamente, ante el mando correspondiente, los justificantes documentales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la misma.

En caso de imposibilidad, deberán presentar la mencionada documentación en el plazo máximo de 48 horas, a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso, siempre con la existencia de aviso previo.

La concesión de permisos corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, la cual emitirá al efecto la oportuna autorización. La comunicación de la concesión de los permisos se realizará a través del mando correspondiente, una vez cumplimentados los requisitos previos exigidos.

La falta de cumplimiento de los requisitos exigidos por la presente Reglamentación, así como si la causa alegada resultase falsa o se hubiere desvirtuado por el trabajador, dará lugar a responsabilidad disciplinaria.

En todo caso se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador/a que disfrute del permiso no produzca detrimento del servicio.

En todos los casos en que los permisos se amplíen con motivo de haber ocurrido los hechos que los motivan a una distancia superior a 150 km de la residencia laboral del trabajador, los días de ampliación se consideran como dedicados al desplazamiento y se disfrutarán inmediatamente por delante y por detrás de los días del propio permiso.

Las uniones en pareja no matrimoniales generarán los mismos derechos que los matrimonios a los efectos de solicitar los permisos previstos en este artículo. Para acreditar la convivencia en pareja será necesario estar inscrito en el Registro de Parejas de Hecho correspondiente o presentar certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento donde resida el/la trabajador/a

".

Finalmente, en el art. 39 .3 ("

Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

") se dispone: "

Asimismo, cuando tenga carácter necesario, teniendo que atenderse personalmente por el propio trabajador/a, y suponga la necesidad de trasladarse fuera de la residencia, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso para acudir a consultas médicas de su familia directa, que conviva con él y a sus expensas.

En este caso, el Departamento de Relaciones Laborales, debidamente justificada la necesidad del permiso, fijará expresamente la duración del mismo atendiendo a las circunstancias del caso, desplazamientos a que hubiera lugar y demás motivaciones que concurran".

2. Sostiene la sentencia recurrida que la adopción de las medidas que se contienen en la Circular

17/2012 debió someterse previamente a la Comisión Paritaria en cuanto establece pautas o criterios que comportaba una interpretación o aplicación novedosas del convenio colectivo.

Es desde esa perspectiva que la sentencia rechaza la demanda en lo que afecta a los permisos de duración inferior a una jornada (porque entiende acreditado el consenso en el seno de la Comisión Paritaria) y en lo relativo a informes médicos de parientes y certificados médicos distintos a los de Osakidetza (porque lo que indica la Circular no entraña novedad o variación respecto de las cláusulas del convenio).

3. Precisamente partiendo del mismo criterio, entiende la Sala de instancia que, por el contrario, el establecimiento de plazo tanto para la concesión de un permiso, como para su respuesta, constituye una cuestión que no se puede entender regulada en el convenio colectivo de manera directa y, en consecuencia, exigía de la intervención de la Comisión Paritaria.

Esa misma exigencia se postula de los permisos para acompañamiento a familiares directos a consultas, tratamientos y pruebas médicas, en tanto que en la Circular se limita al territorio histórico, limitación que no consta en el texto del convenio.

4. Se ha de partir de que las discrepancias sobre la interpretación y aplicación del Convenio deben someterse con carácter previo a la Comisión Paritaria y del dato incontrovertido de que los puntos que la sentencia considera contrarios a derecho no fueron objeto de sometimiento alguno ante ese órgano instaurado en el convenio.

Por consiguiente, las pautas dadas por la empresa en la discutida Circular podían ser admisibles solo de entenderse que las cuestiones controvertidas no suponen alteración alguna de lo que el convenio dispone, ni introducen elementos distintos de aquellos que desprenden de modo claro y evidente del clausulado.

5.- Respecto de la cuestión de los plazos para la solicitud y autorización de permisos, la Circular de la empresa determina un tiempo mínimo previo al disfrute, dejando a salvo los supuesto de urgencia o imprevistos.

Como indica la sentencia, ciertamente, parece razonable establecer este tipo de plazos, pero la cuestión es la de la legitimación de la empresa para fijarlos de modo unilateral. Y ciertamente, existiendo discrepancia al respecto, parecía necesario acudir a la Comisión paritaria, en cuyo seno, correspondía debatir este tema. No estamos aquí ante la valoración de las posibilidades que le restan a la empresa de no alcanzarse acuerdo en dicha Comisión, ni tampoco de si la decisión empresarial contraviene el convenio, sino del requisito previo de utilización de aquel foro de discusión, particularmente encargado por el propio convenio para la gestión del mismo.

De ahí que hayamos de compartir la decisión de la instancia no solo en este punto sino, con mayor motivo aún, en el relativo a la delimitación territorial del acompañamiento de familiares que justifica otro tipo de permisos, pues en la decisión empresarial se incluye un límite que no es posible deducir del convenio, sin pacto expreso al respecto.

CUARTO

Coincidiendo con el criterio que expresa el Ministerio Fiscal en su informe, debemos desestimar ambos motivos y confirmar la sentencia, sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de Casación interpuesto por las representaciones de EUSKO TRENBIDEAK-FERROCARRILES VASCOS SA, y la Confederación Sindical ELA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 26 de junio de 2012, en procedimiento núm. 8/2012, a instancia de CCOO, y ELA/STV contra FERROCARRILES VASCOS SA. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo.

Sr. Magistrado D. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El presente texto se corresponde exactamente con el distribuido de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.6 b) del Reglamento 3/2010 (BOE de 22 de noviembre de 2010). La manipulación de dicho texto por parte de Editorial Aranzadi se puede limitar a la introducción de citas y referencias legales y jurisprudenciales.