



Roj: **STS 1012/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1012**

Id Cendoj: **28079140012019100150**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/02/2019**

Nº de Recurso: **211/2017**

Nº de Resolución: **211/2017**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CASACION núm.: 211/2017

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 211/2017

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Miguel Angel Luelmo Millan

En Madrid, a 28 de febrero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la sociedad estatal Tecnologías y Servicios Agrarios S.A. (TRAGSATEC), representada y asistida por el Abogado del Estado, contra la sentencia dictada el 19 de junio de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 138/2017 seguidos a instancia de la Federación de Servicios de CCOO (CCOO Servicios) contra la ahora recurrente, la Federación de Servicios de la UGT (FeSMC-UGT), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), la Confederación General del Trabajo (CGT) y el sindicato Comisiones de Base, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas la Federación de Servicios de CCOO (CCOO Servicios), representada y asistida por la letrada D.^a. Pilar Caballero Marcos, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y asistida por el letrado D. Roberto Manzano del Pino, la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por D. Lluc Sánchez Bercedo, y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF, representada y asistida por el letrado D. Alberto López Fernández.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras 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 por el conflicto a disfrutar del permiso o licencia retribuido durante los tres primeros días de cada período de enfermedad sin necesidad de ser declarados en situación de baja médica o IT, aceptando los documentos de justificación de ausencia o reposo, distintos del parte de baja o IT, emitidos por los facultativos del Servicio Público de Salud o Mutua, según la respectiva contingencia, y dejando por tanto de exigir la declaración de baja médica o **incapacidad temporal** para entender justificadas dichas ausencias y poder disfrutar del permiso o licencia retribuido, y en consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el **acto** del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose 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 19 de junio de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos la demanda deducida por CCOO contra TRAGSATEC, a la que se han adherido Federación de Servicios de la UGT, Central Sindical Independiente y de Funcionarios, Confederación General del Trabajo y Sindicato Comisiones de Base, sobre conflicto colectivo, y en consecuencia declaramos el **derecho** de los trabajadores de la demandada a disfrutar del permiso o licencia retribuido durante los tres primeros días de cada período de enfermedad sin necesidad de ser declarados en situación de baja médica o IT, aceptando los documentos de justificación de ausencia o reposo, distintos del parte de baja o IT, emitidos por los facultativos del Servicio Público de Salud o Mutua, según la respectiva contingencia, y dejando por tanto de exigir la declaración de baja médica o **incapacidad temporal** para entender justificadas dichas ausencias y poder disfrutar del permiso o licencia retribuido."

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

"PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras siendo sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además cuenta con una importante implantación en la empresa Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. S.M.E. M.P.(en adelante Tragsatec).

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada. El ámbito territorial del presente conflicto colectivo es estatal, ya que existen trabajadores afectados en más de una Comunidad Autónoma.

TERCERO.- Los trabajadores al servicio de Tragsatec, rigen sus relaciones laborales conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, publicado en el BOE de 18 de enero de 2017, por el Convenio Colectivo Estatal de la industria de la captación, elevación, conducción, tratamiento, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; por el Convenio de alimentación de la Provincia de Huelva; por el Convenio de comercio de la Provincia de Málaga y por el convenio de gestión medioambiental -E GMASA 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.

CUARTO.- El Art. 6, apartado g) de dicho "Acuerdo de Homologación", relativo a permisos y licencias retribuidas, dispone que el personal de Tragsatec disfrutará de permiso o licencia retribuidos en los supuestos de: enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador durante los 3 primeros días de cada período de enfermedad.

QUINTO.- En Tragsatec, el registro y control de las ausencias (permisos, vacaciones, días de libre disposición, etc.) se realiza a través de una herramienta en la Intranet denominada "RRHH: Justificación de incidencias", por la que los trabajadores justifican sus ausencias, que la herramienta gestiona como incidencias, que pasan de responsable a responsable jerárquico hasta su aprobación y finalización por el Departamento de RRHH. Por ello, cuando un trabajador o trabajadora no asiste al trabajo por enfermedad, informa a su responsable de la causa de la ausencia y cuando acude al centro de trabajo accede a dicha herramienta, cumplimentando la incidencia (en la que se indica el tipo, motivo y fecha) y adjuntando siempre documento acreditativo o justificación de la ausencia. En este caso se consignaría la incidencia como tipo "enfermedad sin baja", se indicarían los días de ausencia, se adjuntaría el correspondiente justificante de reposo emitido por el Servicio Sanitario Público y se elevaría al superior que autoriza o deniega dicha incidencia, y que a su vez eleva al siguiente superior hasta llegar al departamento de RRHH, que comunica al trabajador la aceptación o rechazo de la incidencia.

SEXTO.- Hasta el mes de marzo de 2016, dicho permiso o licencia venía siendo disfrutado con normalidad por los trabajadores de toda la empresa, los cuales justificaban las ausencias de hasta 3 días de duración



sin declaración de baja médica (**Incapacidad Temporal** o IT) mediante la aportación de documentos de justificación de ausencia al trabajo, partes de asistencia sin baja médica en que se recomienda reposo durante la jornada de hoy (o hasta 72 horas) y los denominados formularios P10; todos ellos emitidos por facultativos del Servicio Público de Salud o Mutua, según la contingencia, siendo admitidos por la empresa para considerar justificadas tales ausencias sin previa declaración de baja médica y autorizar así el disfrute del permiso o licencia.

SÉPTIMO.- A partir de dicho mes de marzo se informa a los trabajadores de Galicia por parte de la Dirección de la empresa que, para poder justificar cualquier ausencia por enfermedad, al margen de su duración, no se admitirá ningún otro documento diferente al parte médico de baja, debido a la entrada en vigor el 1 de diciembre de 2015 de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que desarrolla el RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por **incapacidad temporal** en los primeros 365 días de su duración.

A preguntas del Comité de Empresa de A Coruña, la dirección de RRHH de Galicia manifiesta que la nueva exigencia deriva de la interpretación que efectúa de la modificación de la normativa estatal, no obstante considerar que el acuerdo sigue vigente y estableciendo el permiso retribuido en tales supuestos.

Concretamente el correo electrónico remitido el 7 de marzo de 2016 por la Dirección al Comité de Tragsatec Coruña, señala:

"Efectivamente el acuerdo establece el permiso retribuido "Enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador durante los 3 primeros días de cada período de enfermedad."

Y eso sigue siendo así, solo que la normativa de seguridad social establece que siempre que hay un período de enfermedad que impida acudir al trabajo se debe entregar parte de baja médica y, si es de un día a veces baja y alta. La empresa lo que solicita es ese documento legal".

OCTAVO.- Con fecha 27 de septiembre de 2016, el Sindicato Nacional CCOO Galicia, planteó conflicto colectivo en Santiago de Compostela, que se turnó en el Juzgado de lo Social nº 2 de dicha ciudad. Celebrándose juicio el 21 de diciembre de 2016, que se resolvió mediante Auto de fecha 11 de enero de 2017 por el que se declara la falta de competencia objetiva/funcional de ese Juzgado.

NOVENO.- EL 21 de marzo de 2016 la Sección Sindical de CCOO en Tragsatec, tras varias comunicaciones similares a la plantilla de diferentes centros, sin previa consulta o información ni a los Comités de Empresa ni a las Secciones Sindicales, remite correo electrónico al Subdirector de Organización y Administración de RR.HH. de Tragsatec, que dice:

"Desde la Sección Sindical Estatal de CCOO Tragsatec solicitamos aclaración urgente y clara sobre una orden que se está dando a los trabajadores y trabajadoras de Tragsatec con respecto al documento acreditativo de enfermedad, concretamente a la negativa de la empresa a admitir como justificante el P10 y obligando al trabajador/a a que solicite a su médico el parte de baja desde el primer día, en base a:

El 1 de diciembre entró en vigor la Orden ESS/1187/2015, que desarrolla el RD 625/2014, por la que se regulan determinados aspecto de la gestión y control de los procesos por **incapacidad temporal** en los primeros 365 días de duración.

Tipos de partes médicos de baja y confirmación:

- a. Muy corta: el médico emite el parte de baja y de alta en el mismo momento, siempre que se trate de situaciones de duración inferior a cinco días naturales.
- b. Corta: el primer parte de confirmación se realizará a los 7 días, y los siguientes, cada 2 semanas.
- c. Media: el primer parte de confirmación será al cabo de la 1 semana, y los siguientes, cada 28 días.
- d. Larga: el primer parte de confirmación a los 14 días y lo siguientes cada 35 días. Así pues, no se admitirá ningún documento diferente al parte médico de baja para justificar cualquier ausencia por enfermedad de la duración que sea (desde el primer día de ausencia). Desde esta Sección Sindical no encontramos causa legal ninguna para esta imposición por parte de la empresa a los trabajadores y trabajadoras de Tragsatec, considerando además que dicha orden produce un incumplimiento del Permiso y licencia retribuida contemplada en el Art. 6.g) del Acuerdo de Homologación de Condiciones para el personal de Tragsatec"

Dicho correo, fue contestado con esa misma fecha, de la siguiente forma: "En relación al correo que remites en nombre de la Sección Sindical de CCOO TRAGSATEC, paso a dar contestación a las tres cuestiones que se plantean en el mismo:



1. Aclaración urgente orden de aportación a la empresa por parte de los trabajadores del parte de baja desde el primer día.
2. Causa legal
3. Incumplimiento 3. apartado g) artículo 6 Permisos y Licencias Retribuidas -Acuerdo de Homologación de Condiciones para el personal de TRAGSATEC

Respecto al punto 1, indicar (como recoge el correo) que el 1 de diciembre entró en vigor la Orden ESS/1187/2015 por la que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por **incapacidad temporal** en los primeros 365 días de duración, que desarrolla el Real Decreto 625/2014, que según lo establecido en el mismo, en su artículo 2.3 ^a:

"En los procesos de duración estimada inferior a cinco días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la mutua, emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo **acto** médico. El facultativo, en función de cuando prevea que el trabajador va a recuperar su capacidad laboral, consignará en el parte la fecha del alta, que podrá ser la misma que la de la baja o cualquiera de los tres días naturales siguientes a esta."

Así mismo, en el mismo sentido la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, señala en su artículo 3.2.

"Cuando el facultativo del servicio público de salud o de la mutua considere que se trata de un proceso de duración estimada muy corta, emitirá el parte de baja y de alta en el mismo **acto** médico. Para ello utilizará un único parte según el modelo que figura como anexo I, haciendo constar, junto a los datos relativos a la baja, los identificativos del alta y la fecha de la misma, que podrá coincidir con el día de la baja o estar comprendida dentro de los tres días naturales siguientes."

Respecto al punto 2, la causa legal no es otra que la propia normativa de obligado cumplimiento, el Real Decreto 625/2014 como la orden ESS/1187 2015; el artículo 10 -

Entrega del parte al trabajador y presentación en la empresa de la copia destinada a ella indica:

1. El facultativo del servicio público de salud o de la mutua que expida el parte médico de baja/alta y confirmación entregará al trabajador dos copias del mismo, una para el interesado y otra con destino a la empresa.
2. El trabajador está obligado a presentar a la empresa la copia de los partes de baja y confirmación destinada a ella, en el plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición.

Así mismo, el punto 2 del Artículo 11- indica que:

"La empresa tiene la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social, el parte de baja, de confirmación o de alta presentado a la misma por el trabajador, después de cumplimentar los apartados a ella concernientes, a través del sistema RED, con carácter inmediato y, en todo caso, dentro del plazo máximo de tres días hábiles a partir de su recepción. Dicha obligación corresponde a las empresas aun cuando hayan asumido el pago, a su cargo, de la prestación económica de **incapacidad temporal**, en régimen de colaboración voluntaria"

Respecto al punto 3, indicar el cumplimiento del principio de jerarquía normativa recogido tanto en el artículo 9.3 de la Constitución como en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores -Fuentes de la relación laboral-.

No obstante todo lo anterior, y siendo conscientes de lo que supone este cambio legislativo en el cumplimiento de la normativa, estamos en un periodo transitorio de adaptación en el cumplimiento estricto de la misma, por lo que seremos comprensivos con situaciones puntuales y excepcionales, si bien, es obligación de todos cumplir la normativa en sus propios términos.

Quedo a vuestra disposición para cualquier aclaración adicional que podáis precisar."

DÉCIMO.- En el mes de mayo de 2016 la empresa remite, a través de los mandos intermedios un correo electrónico a los trabajadores de Valencia, por el que con diferentes textos aunque similares, vienen a manifestar lo mismo que lo ocurrido en Galicia, es decir, que por la entrada en vigor de la Orden ESS/1187/2015, no es posible justificar una ausencia por enfermedad sin que exista el parte de baja.

"Buenos días:

Desde RRHH transmiten la siguiente información referente a los tipos de partes médicos, para que lo tengáis en cuenta en próximas ocasiones.

Un saludo.



El 1 de diciembre entró en vigor la Orden ESS/1187/2015, que desarrolla el RD 625/2014, por la que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por **incapacidad temporal** en los primeros 365 días de duración.

Tipos de partes médicas de baja y confirmación:

- a. Muy corta: el médico emite el parte de baja y de alta en el mismo momento, siempre que se trate de situaciones de duración inferior a cinco días naturales.
- b. Corta: el primer parte de confirmación se realizará a los 7 días, y los siguientes, cada 2 semanas.
- c. Media: el primer parte de confirmación será al cabo de la 1 semana, y los siguientes, cada 28 días.
- d. Larga: el primer parte de confirmación a los 14 días y los siguientes cada 35 días. Así pues, no se admitirá ningún documento diferente al parte médico de baja para justificar cualquier ausencia por enfermedad de la duración que sea (desde el primer día de ausencia)".

UNDÉCIMO.- En el mes de marzo de 2017, el gerente de RRHH de la Unidad Territorial 2 (Aragón, Cataluña, Baleares, Murcia y Comunidad Valenciana) y después de un año de cerrar incidencias autorizadas con parte de reposo P10, remite un correo electrónico a todos los responsables por el que se comunica que:

"Buenas tardes, remito de nuevo este mail y pongo copia a los Gerentes, para recordar la obligatoriedad de que los trabajadores aporten baja médica desde el primer día.

Ya no es válido presentar partes de reposo de uno, dos o tres días. Ha pasado más de un año desde la entrada en vigor de la norma y aún hay quien sigue aportando justificantes de enfermedad en lugar de bajas médicas.

Algún trabajador nos ha manifestado que en ocasiones es el médico el que se niega a extender la baja médica por 1 día. Ya hemos hecho las consultas pertinentes y el médico está obligado a dar la baja médica, en lugar de un parte de reposo. De hecho, si se diese algún caso similar, os ruego lo pongáis en nuestro conocimiento porque mandaremos un fax a la inspección médica para que tome las medidas oportunas con el médico que se niegue a cumplir sus obligaciones.

Ha transcurrido un tiempo más que prudencial desde la entrada en vigor de la norma y ya no debemos aceptar ningún documento distinto a la baja para justificar la ausencia por enfermedad.

Además, con la entrada en vigor del Sistema de Liquidación Directa de cuotas de S. Social, es importante que todas las bajas coincidan con la S. Social y en plazo y así evitar errores en cotizaciones de los empleados. Por lo que aprovecho el correo para recordar que los partes de baja/confirmación/alta han de ser remitidos con la mayor urgencia a RRHH para su trámite y concienciar a los trabajadores de los problemas que genera no hacerlo (además es una obligación del trabajador cumplir con los plazos).

Ahora no hay excusas, cualquiera puede adelantar un parte escaneándolo con el Smartphone y remitiéndolo por email. Insisto, ahora más que antes, genera multitud de problemas el no tener un alta o una baja comunicada, pues los datos de la empresa descuadran con los datos de la S. Social y puede haber errores de cotización.

Indicar también que la Fraternidad obtiene la información de las altas y bajas de la S. Social y de los datos que registra Tragsa; y por ese motivo, cuanto antes tenga conocimiento de una baja médica, antes podrá hacer el seguimiento correspondiente.

Esto redundará en beneficio del trabajador porque si la Fraternidad puede contactar antes con el trabajador, antes podrá poner medios para su recuperación."

DUODÉCIMO.- El día 6 de febrero de 2017, por parte de algunos responsables de Madrid se remite un correo a los trabajadores a su cargo, que dice: "Desde RR.HH nos están insistiendo mucho con la gestión de las bajas médicas. Es importante recordar que se debe avisar en el momento que se produce la baja y se dispone de 2 días para hacer llegar el parte de baja ya que RR.HH dispone de un plazo máximo de 3 días (desde la fecha de baja) para comunicarlo al INSS. Nos recuerdan también que ya no son válidos los justificantes de reposo domiciliario. Es obligatorio presentar baja médica desde el primer día.

Con el fin de comunicar la baja en el plazo señalado, se debe adelantar el parte de baja y los sucesivos de confirmación si los hubiese, escaneado o por foto, a través de correo electrónico. Posteriormente, una vez que se produce el alta, se deben presentar todos los partes originales en papel. Por favor, me los entregáis para que se los pueda remitir a RR.HH.

Por último, se recuerda también que hay que tramitar la incidencia de enfermedad con baja por la Intranet, adjuntando el parte de alta (es suficiente con éste ya que en él figuran las fechas de baja y alta)".



DÉCIMOTERCERO.- En otras CCAA, como en Castilla y León, se viene respetando el permiso, sin haber recibido ninguna comunicación al respecto por parte de mandos intermedios ni desde RRHH, y por tanto las peticiones del permiso amparadas en el Acuerdo de homologación, son aceptadas sin indicación de ningún tipo de observación a la incidencia.

DÉCIMOCUARTO.- El 10 de marzo, la empresa suprime de la herramienta "Justificación de incidencias" de la Intranet la opción de presentar el permiso de "Enfermedad sin baja".

DÉCIMOQUINTO.- Por CCOO se ha intentado la preceptiva mediación ante el SIMA, extendiéndose Acta de desacuerdo de fecha 24 de marzo de 2017."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de TRAGSATEC.

El recurso fue impugnado por CCOO Servicios, FeSMC-UGT, CGT y CISF.

SEXTO.- Recibidas las **actuaciones** de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de febrero de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La Abogacía del Estado, en representación de la empresa demandada, acude a la casación ordinaria mediante un único motivo, que se apoya en el apartado e) del art. 207 LRJS . De este modo se denuncia la infracción de los arts. 9.3 de la Constitución (CE), 3.1 del Estatuto de los trabajadores (ET), 169.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y 2 del RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por **incapacidad temporal** en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, en relación con el art. 6 g) del Acuerdo de homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC, de 24 de noviembre de 2011.

Sostiene, en esencia, el recurso que la sentencia olvida la subordinación que existe entre el convenio colectivo y la ley, siendo así que resulta obligado el cumplimiento de lo dispuesto en el RD 65/2014 y la Orden ESS/1187/2015, por los que se desarrolla el art. 169.1 LGSS .

2. Recordemos que en el pacto colectivo se establece, entre los permisos o licencias retribuidos, el que corresponde a los trabajadores durante los tres días de cada periodo de enfermedad "justificada por sistema sanitario público".

Importa también destacar que la controversia litigiosa surge a raíz de la decisión empresarial -explicitada a partir de marzo de 2016- de exigir que los trabajadores justifiquen las ausencias que dan lugar a ese permiso mediante la declaración de baja de **incapacidad temporal** (IT).

SEGUNDO.- 1. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 169.1 a) LGSS la **incapacidad temporal** se define como la situación debida a "enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días".

Por su parte, el art. 173.1 párrafo segundo LGSS dispone que el **subsidio** se abone a partir del cuarto día de la baja en el trabajo, si bien desde el 4º al 15º de baja, ambos inclusive, el **subsidio** estará a cargo del empresario.

2. De estos dos preceptos se extraen las siguientes conclusiones: a) no toda enfermedad del trabajador constituye base para incurrir en situación de IT, sino sólo aquella que reúne el doble requisito de precisar asistencia sanitaria y provocar la imposibilidad para el trabajo; y b) no toda enfermedad que imposibilite para trabajar da lugar a la situación protegida de IT, sino sólo aquella que supera los tres primeros días.

La protección de Seguridad Social surge cuando, reunidos los requisitos del art. 169.1 a) LGSS, la enfermedad pasa al cuarto día de duración, siendo éste el primero en el que el trabajador devenga **derecho** al **subsidio** -si bien éste es abonado por la empresa hasta el 15º día, inclusive-. Por consiguiente, las enfermedades que imposibilitan para trabajar de uno a tres días no se hallan en el marco de protección del sistema.

Precisamente esta exclusión es lo que justifica la regulación paccionada que ahora es objeto de interpretación y aplicación al caso, en la que los negociadores tenían presente, sin duda, ese esquema normativo y, por ello, complementaron los **derechos** de los trabajadores para cubrir, como un permiso retribuido, esos tres días de enfermedad.



De ese modo se evitaba que la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo pueda constituir una falta de asistencia a los efectos del art. 52 d) ET , dado que del cómputo de tales faltas se excluyen, entre otros supuestos, las licencias.

3. Por otra parte, sólo la IT constituye causa de suspensión del contrato de trabajo -ex art. 45.1 c) del Estatuto de los trabajadores (ET)-; de suerte que, precisamente cuando el trabajador pasa a estar en situación protegida, quedan interrumpidas las prestaciones sinalagmáticas básicas del contrato, cuales son la prestación de servicios y la percepción del salario, siendo sustituido éste por el **subsidio** en que la prestación del sistema de seguridad social prescribe.

4. Con lo que venimos exponiendo hacemos nuestra la apreciación de la Sala de instancia, según la cual el permiso retribuido del art. 6 g) del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Trangsatec "no participa de la misma naturaleza jurídica que la IT...".

5. La exigencia del parte de baja por IT, tal y como postula la empresa, estará lógicamente relacionado con la concurrencia de tal situación, pues, en virtud de lo dispuesto en el art. 2.1 del RD 625/2014 , su emisión constituye "**acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes al reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal**".

Por ello, no tratándose de supuestos de IT, ninguna exigencia al respecto puede hacerse, dado que la necesidad de acreditar la enfermedad se rige exclusivamente por el convenio colectivo que implanta el permiso y no implica la concurrencia de los elementos definidores de aquella situación protegida.

6. Cuestión distinta es que el trabajador deba acreditar su verdadera situación de enfermedad, a los efectos del permiso y en los términos previstos en el propio acuerdo colectivo. No obstante, ni la literalidad del precepto ni los antecedentes hasta la fecha permiten sostener que el precepto convencional exigiera un parte idéntico al necesario para la situación de IT. El tenor literal de la cláusula se refiere exclusivamente a las características del sujeto emisor, que debe ser "el sistema sanitario público", mas, cumplida tal exigencia, bastará cualquier otro documento que justifique esa situación de enfermedad, siempre que dicha justificación provenga de la constatación médica del sistema público.

TERCERO.- 1. Todo lo expuesto nos conduce a la desestimación del recurso y la confirmación del fallo de instancia.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS , no procede la condena en costas; debiendo decretarse, asimismo, la pérdida del depósito dado para recurrir (art. 217 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por sociedad estatal Tecnologías y Servicios Agrarios S.A. (TRAGSATEC) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 19 de junio de 2017 (autos núm. 138/2017), con la consiguiente confirmación de la misma. No procede hacer pronunciamiento sobre costas, debiendo decretarse la pérdida del depósito dado para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.