



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, sentencia 460/2025, relativa al convenio colectivo de empresa Asturiana de Zinc, S. A. U., A. Z. S. A., Arnao, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Visto el oficio de fecha 5 de mayo de 2025, en relación a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, número 00460/2025, relativa al convenio colectivo de empresa Asturiana de Zinc S. A. U., A. Z. S. A., Arnao (Expediente C-043/2023 Código 33000101011980), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 10 de septiembre de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-07566.

CONSEJO GENERAL  
DEL PODER JUDICIAL



JURISPRUDENCIA

Roj: **STSJ AS 681/2025 - ECLI:ES:TSJAS:2025:681**

Id Cendoj: **33044340012025100452**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **18/03/2025**

Nº de Recurso: **48/2025**

Nº de Resolución: **460/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE LUIS NIÑO ROMERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 1764/2024,**  
**STSJ AS 681/2025**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL**

**OVIEDO**

**SENTENCIA: 00460/2025**

-

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno:985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

**Correo electrónico:**

**NIG:33004 44 4 2024 0000625**

Equipo/usuario: APG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0000048 /2025**

Procedimiento origen: IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000313 /2024

Sobre: IMPUGNACION DE CONVENIO

**RECURRENTE/S D/ñaASTURIANA DE ZINC S.A.U**

**ABOGADO/A:MARIA MONTOTO GARCÍA**

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:MINISTERIO FISCAL, FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA) , CCOO DE ASTURIAS ,  
COMITE DE EMPRESA ASTURIANA DE ZINC S.A.U. , SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AZSA  
SITAZ**

**ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA , NURIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ , , NURIA FERNÁNDEZ DÍAZ**

**PROCURADOR:,,, ,**

**GRADUADO/A SOCIAL:,,, ,**

En OVIEDO, a dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Ilmos Sres. D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ, Presidente, D<sup>a</sup>. MARIA VIDAU ARGÜELLES y D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el RECURSO SUPPLICACION **48/2025**, formalizado por la Abogada D<sup>a</sup> MARIA MONTOTO GARCIA, en nombre y representación de ASTURIANA DE ZINC S.A.U, contra la sentencia número 507/2024 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de AVILES en el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 313/2024, seguidos a instancia de CCOO DE ASTURIAS frente a FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), ASTURIANA DE ZINC S.A.U, COMITE DE EMPRESA ASTURIANA DE ZINC S.A.U., SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AZSA SITAZ y en los que ha intervenido el MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente **el Ilmo Sr. D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:**CCOO DE ASTURIAS presentó demanda contra FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA),ASTURIANA DE ZINC S.A.U, COMITE DE EMPRESA ASTURIANA DE ZINC S.A.U., SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AZSA SITAZ y en los que ha intervenido el MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 507/2024, de fecha ocho de octubre de dos mil veinticuatro.

**SEGUNDO:**En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"**PRIMERO.**La empresa demandada, ASTURIANA DE ZINC SAU, dedicada a la actividad económica de fabricación de óxido de zinc, dispone de una plantilla de unas cincuenta y siete personas trabajadoras en su centro de trabajo de Arnao, Castrillón, los cuales están representados por un comité de empresa de cinco miembros -tres elegidos por SITAZ, dos por CC.OO.- (datos contenidos en el hecho primero de la demanda, conformidad expresa).

**SEGUNDO.**Resulta aplicable el convenio colectivo de la empresa demandada, fábrica de Arnao - BOPA15noviembre23', en cuyo artículo 12 se establece La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos. a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, madres, cónyuges, hermanos/as, abuelos/as, hijos/as y nietos/as. Si tales circunstancias se producen fuera del Principado se concederán cinco días naturales. b) Dos días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, cónyuges, hermanos/as y nietos/as. c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia. En ambos casos se ampliará en dos días naturales, si tales circunstancias tuvieran lugar fuera del Principado. d) Un día natural para asistir al entierro de sobrinos/as consanguíneos/as y tíos/as. e) En caso de alumbramiento de hija sin pareja de hecho cuatro días naturales. f) Un día natural en caso de matrimonio de hermanos/as, hijos/as, padres, madres y nietos/as. Si tal circunstancia ocurre fuera del Principado, se ampliará en el día posterior de la celebración del matrimonio. g) Un día natural en caso de bautismo y primera comunión de hijos/as y nietos/as. h) Un día natural en caso de cambio de domicilio. i) Quince días naturales en caso de matrimonio. j) Un día natural en caso de reconocimiento médico dentro del Principado y el tiempo necesario cuando dicho reconocimiento sea fuera del mismo. En ambos casos deben ser previamente autorizados por el Servicio Médico de la empresa. k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y personal técnico de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. l) Un día natural para la renovación del carnet de conducir de las personas trabajadoras que tengan la categoría profesional de conductores/as. Asimismo, la empresa correrá con los gastos que dicha renovación ocasiona. ll) Para el personal de jornada normal, un día natural para la renovación del DNI o del permiso de conducir. m) Un día natural al año para donar sangre. n) Un día natural para el cumplimiento de citaciones judiciales, salvo que sea como consecuencia de una demanda laboral interpuesta por la persona interesada y fuera luego calificada como temeraria o de mala fe. ñ) Un día natural para cuando el otorgamiento

de la escritura notarial de adopción coincida con el horario laboral de la persona interesada. En las previsiones de los apartados a), b), d) y f), se entenderán comprendidos también las personas afines. En los supuestos previstos en los apartados f), g), h) e i) la persona trabajadora deberá avisar con 15 días de antelación. Si la legislación sucesivamente vigente estableciera permisos de superior duración, serán aplicables los mismos en sustitución de los establecidos en el presente artículo."

**TERCERO:**En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda formulada por el sindicato CC.OO. frente a ASTURIANA DE ZINC SAU, el comité de empresa de la fábrica de Arnao y SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AZSA, debo declarar y declaro la NULIDAD PARCIAL del artículo 12.b) del convenio colectivo de la empresa demandada, fábrica de Arnao, publicado en el BOPA de 15 de noviembre de 2023, el cual ha de tener la siguiente redacción: 12.b) 'CINCO DÍAS laborables en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, cónyuges, hermanos/as y nietos/as'."

**CUARTO:**Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por ASTURIANA DE ZINC S.A.U formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:**Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 10 de enero de 2025.

**SEXTO:**Admitido a trámite el recurso se señaló el día 6 de marzo de 2025 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:**Recurso de suplicación.

1. La defensa de la empresa Asturiana de Zinc, S.A.U. (en adelante AZSA), recurre en suplicación la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 2 de Avilés con fecha 8 de octubre de 2024 en el procedimiento de impugnación de convenio colectivo 313/2024, por la que estimaba parcialmente la demanda promovida por el sindicato Comisiones Obreras de Asturias ( CC.OO.), frente a la empresa, el comité de empresa de la fábrica de Arnao y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Asturiana de Zinc (SITAZ), declarándose la nulidad parcial del artículo 12.b) del convenio colectivo de la empresa demandada, fábrica de Arnao, publicado en el BOPA de 15 de noviembre de 2023, el cual ha de tener la siguiente redacción: 12.b) 'cinco días laborables en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, cónyuges, hermanos/as y nietos/as'.

2. El escrito de interposición del recurso se articula en un motivo que se desarrolla en dos apartados, que se formula con encaje procesal en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), en los que se denuncia, por una parte, la infracción por aplicación indebida de lo preceptuado en el artículo 163.1 LRJS, al entender que la demanda carece de objeto a la vista del inciso final del artículo 12 del convenio colectivo impugnado por la parte actora, pues gracias a ese inciso el precepto se ajusta perfectamente a la legalidad vigente en cuanto al número de días que se conceden para este tipo de permiso, y añade que el procedimiento de impugnación de convenio colectivo no es el adecuado para discutir la interpretación de la naturaleza de los días de permiso cuestionados, si naturales o laborales; y por otra parte se denuncia la infracción, por interpretación errónea de lo preceptuado en el art. 37.3 b) del ET, en relación con lo dispuesto en el art. 5.2 del código civil, pues el referido artículo 37 sólo establece un permiso de 5 días sin establecer expresamente si esos 5 días son naturales o laborables. Pretende en definitiva que se desestime la demanda de impugnación de convenio pues los 5 días de permiso en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de parientes ya se recoge en el artículo 12. b) del convenio, en atención a lo regulado en el inciso final de dicho artículo. Declarando, igualmente, la inadecuación de procedimiento con respecto a la pretensión de interpretación de la naturaleza de esos días como laborables, la cual debería plantearse en un procedimiento de conflicto colectivo.

3. Por el Ministerio Fiscal se ha presentado escrito de impugnación al recurso interpuesto por la empresa codemandada, oponiéndose al mismo al considerar la resolución objeto de recurso plenamente conforme a derecho, por lo que solicita la desestimación del mismo y la confirmación de la sentencia impugnada.

4. Por la defensa de la parte actora CC.OO., se ha presentado escrito de impugnación del recurso interpuesto de contrario, interesando la confirmación de la recurrida en todas sus partes con imposición de costas a la parte recurrente.

**SEGUNDO:**Carencia de objeto e inadecuación de procedimiento.

1. La primera censura que plantea la empresa recurrente, se centra en la carencia de objeto de la demanda a la vista de la cláusula de cierre que contiene el artículo 12 del convenio colectivo impugnado, así como en la inadecuación de procedimiento respecto de la pretensión relativa a la interpretación de los días de permiso como laborables.

2. Se cita como infringido el artículo 163.1 LRJS, que dispone lo siguiente: *La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente.*

3. El último inciso del artículo 12 del convenio discutido afirma que *si la legislación sucesivamente vigente estableciera permisos de superior duración, serán aplicables los mismos en sustitución de los establecidos en el presente artículo.*

4. El presente procedimiento se inició por demanda de CC.OO., exponiéndose en el hecho tercero que la misma se dirige a impugnar el convenio colectivo en relación únicamente a los permisos retribuidos regulados en el artículo 12, citándose como base de la impugnación la reforma del Estatuto de los Trabajadores operada por el RDL 5/2023 que reformó el artículo 37.3.b). Además en la fundamentación jurídica de la demanda se cita el artículo 163 LRJS, tanto el apartado 1 como el 3, que contempla el supuesto de que el convenio impugnado ya hubiera sido registrado, en cuyo caso la impugnación de éste podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional. Igualmente se cita el artículo 165.1.a) LRJS relativo a la legitimación activa: *1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde: a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito...*

El suplico de la demanda pretende que se declare parcialmente nulo por contrario a la legalidad vigente el apartado b) del artículo 12 del convenio colectivo: a) Declarando que los días de permiso por enfermedad o intervención quirúrgica grave de parientes, han de ser cinco días; b) Declare que los cinco días de permiso han de ser días laborables para el trabajador según sus cuadrantes; c) Declare que ha de incluirse en el permiso la hospitalización sin intervención quirúrgica como causa de licencia.

5. De acuerdo con lo expuesto anteriormente, ha de rechazarse el primer motivo del recurso, pues la demanda se basa en la disconformidad del convenio colectivo con la legalidad vigente consecuencia de la reforma del Estatuto de los Trabajadores ya citada, sin que la cláusula de cierre del artículo 12 del convenio colectivo discutido permita entender cumplidas todas las pretensiones deducidas en la demanda, y sin que tampoco conste acreditado que la empresa, no obstante su afirmación expresa en el recurso, tras la entrada en vigor del RDL 5/2023 que daba nueva redacción al artículo 37.3.b) ET, ya estuviera aplicando la nueva duración de los permisos discutidos. En definitiva, subsistía objeto litigioso al interponerse la demanda y por ello la modalidad procesal elegida era la adecuada, sin perjuicio de lo que se resuelva en los demás extremos que se plantean en el recurso.

**TERCERO:**Días de permiso, número.

1. La segunda censura jurídica que plantea la recurrente considera que la recurrida interpreta erróneamente el artículo 37.3.b) ET, en relación con el artículo 5.2 del Código Civil, pues dicho precepto estatutario solamente establece un permiso de 5 días sin precisar expresamente si esos 5 días son naturales o laborables. Expone que ni el ET ni el RDL 5/2023 determinan que los días de permiso deban ser laborables. Añade que algunos turnos de trabajo en la empresa, 2TS y 3TS, tienen descansos de hasta cuatro días a los que se pueden añadir descansos compensatorios y, en esos casos, de considerar los días de permiso como días hábiles se perdería la inmediatez con el hecho causante, por lo que los días de permiso que coincidan en esos períodos deben considerarse sí o sí como naturales aplicando la misma doctrina que para las vacaciones, es decir, la necesaria inmediatez entre la causa que genera el permiso y el efectivo disfrute de éste, pues así se atiende a la causa que justifica el permiso, de tal manera que generalizar y considerar que son días laborables en algunas situaciones desdibujaría totalmente el motivo que genera la concesión del permiso. En otro orden de cosas indica que el convenio de la empresa contiene un catálogo de permisos muy superior al del ET.

2. Como ya se ha expuesto, el convenio colectivo impugnado prevé, en el artículo 12.b, como permiso *dos días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, cónyuges, hermanos/as y nietos/as.*

3. El artículo 127.3 del Real Decreto Ley 5/2023 modifica el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores en varios de sus apartados, estableciendo en la letra b) lo siguiente:

*3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

4. De la comparación de ambos textos resulta que la norma estatutaria contempla, ahora, un suelo de cinco días de permiso remunerado en los casos coincidentes en ambos preceptos, al contrario de lo que ocurre con la norma convencional que contempla un mínimo de dos días naturales de permiso retribuido. Es claro entonces que la norma convencional ha sido superada por la norma legal y por ello entra en confrontación con ésta.

5. El principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 9.3 de la Constitución obliga a sujetarse a lo dispuesto en la regulación estatutaria, respetando el sistema de fuentes previsto en el art. 3.1 ET, ordenado en la ley, el reglamento, el convenio colectivo y el contrato de trabajo, pues tal y como reiteradamente ha declarado la jurisprudencia, "sobre la línea delimitadora ley- convenio colectivo y la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que "el Convenio Colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución"( STS 16-2-1999, rec. 3808/1997).

De acuerdo con ello, conteniendo el convenio colectivo impugnado una regulación del permiso por enfermedad e intervención quirúrgica grave en peores condiciones a las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, es por lo que acierta la recurrida, y ello con independencia de que el convenio establezca un catálogo de permisos superior al del ET, pues es claro que las personas trabajadoras de la empresa recurrente, en los supuestos indicados, solamente podrían disfrutar de dos días naturales de permiso en esos casos, cuando la norma legal contempla cinco días. Por último, recordar lo ya dicho en el fundamento anterior, que no se ha acreditado que la empresa, tras la entrada en vigor del RDL 5/2023 que daba nueva redacción al artículo 37.3.b) ET, ya estuviera aplicando la nueva duración de los permisos discutidos, por lo que la cláusula de salvaguarda contenida al final del artículo 12 de la norma convencional no resulta cumplida.

**CUARTO:**Días de permiso, naturales o laborales.

1. Queda por analizar entonces la cuestión relativa a la naturaleza de los días de permiso, si naturales, como defiende la recurrente sobre la base del silencio del artículo 37.3 ET, o laborales como ha establecido la recurrida en su fallo.

2. Sobre el particular ha señalado el Tribunal Supremo, sentencias de 11.03.2020, Recurso 192/2018, y de 29.09.2020, Recurso 244/2018, entre otras, en relación con la forma en que han de computarse los días de permiso, que "lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario", pues el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar. De acuerdo con esta doctrina no cabe, como afirma la recurrente, asimilar a los días de permiso el tratamiento de las vacaciones pues expresamente la norma estatutaria, artículo 38.1 ET, habla de días naturales, por lo que ha de acudirse a la regla general indicada por el Tribunal Supremo de días laborales. Además, entender que son días naturales podría privar a las personas trabajadoras de los días de descanso y de los días festivos que, en su caso, pudieran coincidir en los cinco días del permiso ahora discutido, quedando sujetos esos días al régimen de concesión empresarial propio de los permisos, lo que contradice lo previsto en los apartados 1 y 2 del artículo 37 ET.

3. Respecto al control judicial sobre la legalidad de un convenio colectivo impugnado, ha señalado el Tribunal Supremo, sentencia 20.12.2022, RC 27/2021, que a través de la impugnación del convenio colectivo solamente cabe interesar su declaración de ilegalidad, total o parcial, o de lesividad, sin que sea posible solicitar que se asuma o descarte determinada interpretación, no obstante lo cual, es posible para descartar o confirmar la ilegalidad solicitada evidenciar las interpretaciones que así lo exigen, pero sin que ese razonamiento o condicionante acceda al fallo.

4. Teniendo en cuenta lo anterior, acierta la recurrente cuando afirma que la reforma legal establece solamente un permiso de 5 días sin precisar que sean naturales o laborales, sin que por ello y por la doctrina expuesta sobre la modalidad de impugnación de convenio colectivo pueda la recurrida incorporar al fallo que se trata de días laborables, pues estamos ante un criterio doctrinal interpretativo de la norma que debe proyectarse en su aplicación pero no en su redacción, ya que esta posibilidad únicamente sería posible de haberse alcanzado un

acuerdo entre las partes litigantes, a la sazón las legitimadas para la negociación y modificación de la norma colectiva cuestionada. La sentencia debe limitarse a la declaración de nulidad parcial del precepto en relación con el número de días de permiso, cuyo mínimo imperativo ahora son 5 y no dos, y la supresión del término "naturales" por no ser conforme con la doctrina del TS citada que entiende que han de considerarse como días laborables salvo previsión expresa diferente, pero no puede hacer más declaraciones pues excedería de los límites del proceso. De acuerdo con lo expuesto, ha de estimarse parcialmente el recurso para precisar adecuadamente el fallo de la recurrida.

**VISTOS** los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## FALLAMOS

Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la defensa de la empresa Asturiana de Zinc, S.A.U., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 2 de Avilés con fecha 08.10.2024, autos 313/2024, que se revoca en el sentido de declarar la nulidad parcial del artículo 12.b) del Convenio colectivo de la empresa demandada, en los siguientes extremos: el número de dos días de permiso, que ha de ser cinco, y se anula la referencia de los días de permiso como "naturales", manteniendo el resto de pronunciamientos de la recurrida.

### *Medios de impugnación*

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercibimientos en él contenidos.

### *Depósito para recurrir*

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que:** fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

**Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta** Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**".

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.