



PERMISOS RETRIBUIDOS

Desde la sección sindical **CGT-LKN** de GB
nos vemos obligados a **aclamar**:

1º- Ya el 8 de junio de 2018 la sección sindical de CGT-LKN en GB solicitó por escrito a la dirección que el cómputo de los días de los permisos de matrimonio y defunción del ET se iniciaran el primer día laboral en caso de que el hecho causante ocurra en día festivo.

Esta solicitud fue generada por la sentencia del TS 145/2018 del 13 de febrero **que ganó CGT**.

Esta victoria, que da lugar a una mejora para todas las personas trabajadoras independientemente de donde trabajen o en qué sector, provocó que desde CGT-LKN GB, al igual que otras muchas secciones de CGT en otras empresas, se reclamara su aplicación desde el 13-2-2018.

2º- En el art.3.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) se fija el “Principio de norma mínima” por el que toda norma pactada o convenio se aplicará con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa respetando las normas de rango superior como es el ET. Por tanto, no se podrán aplicar nunca normas que supongan una minoración de los derechos mínimos de las personas trabajadoras establecidos en normas

de superior rango debiendo las normas pactadas en convenios colectivos de rango inferior respetar en todo caso los mínimos de derecho necesarios.

Además, en el art.3.3 del ET se fija el “Principio de norma más favorable” y enuncia literalmente: “Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para la o el trabajador ...”



3º- En el “Comité informa” del 29-6-20 sus firmantes interpretan, **ERRONEAMENTE** bajo el punto de vista

de CGT, que la sentencia del TS 229/2020 del 11 de marzo al decir:

“Los permisos retribuidos deberían ser en días laborables, “salvo previsión normativa en contrario”” y trasladan a la plantilla la idea de que los convenios, tanto el de GB, como el del metal de Bizkaia y otros al determinar que **los días de esos permisos son naturales y no laborales son la “previsión normativa en contrario” que siempre prevalece jurídicamente cuando no es así**.

En GB se suele dar el caso de que no se respeta la cantidad mínima de días establecidos para los permisos en el ET dependiendo de la fecha en la que sucede el hecho causante como más adelante se explicará.

4º- Dicha sentencia emite su fallo teniendo en cuenta en todo momento el cumplimiento de los Arts. 3.2 y 3.3 del ET referidos y en alusión, exclusivamente, a los días de permisos (con ausencia real del trabajo, si no faltas al trabajo no sería permiso) de los apartados b) y c) del artículo 37.3 del ET como suelo o mínimo que nunca se debe reducir en la aplicación de ninguna otra

norma de rango inferior al ET. como pretenden los firmantes del “Comité informa” del 29-6-20.

Al mismo tiempo, en el Art.21 del convenio de GB tenemos 6 Días Naturales (DN) por fallecimiento de conyugue, pareja de hecho e hijos, 4 DN por fallecimiento padres, hermanos, nietos, abuelos tanto consanguíneos o políticos, por hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliarios del conyugue y pareja de hecho 3 DN y por el mismo hecho causante 2 DN de hijos, padres, hermanos y abuelos consanguíneos o políticos.

Actualmente, ambas normas están plenamente vigentes, conviven y será de aplicación la más favorable para la persona trabajadora, como ya hemos dicho, según sea cada permiso en cada caso.

5º- Permisos GB vs Permisos ET. ¿en que depende la elección de la aplicación de una u otra norma? En la fecha del hecho causante y la mayor o menor cantidad de días coincidentes entre los del permiso y los de descanso semanal. Damos

por hecho que todos los permisos siempre se iniciarán el primer día laboral si el hecho causante se da en día festivo. Pondremos algunos **ejemplos** para ver la elección de un criterio u otro.

Ej 1º) Si trabajo a Jornada partida, 2 ó 3 relevos donde mi descanso semanal es en sábado y domingo:

a) Hospitalizan a mi cónyuge el viernes mañana:

Permiso convenio GB	Permiso ET
3 DN de permiso ausentándome sólo el viernes, coincidiendo el sábado y el domingo el 2º y 3º días naturales de permiso con mis 2 días de descanso semanal y regresaría a mi trabajo el lunes.	A este mismo hecho causante le corresponde siempre un mínimo de 2 DL de permiso ausentándome del trabajo el primer día de permiso en viernes y el segundo día en lunes regresando al trabajo el martes

El criterio **más favorable** a aplicar es el del **ET**.

b) Si mi descanso semanal es en sábado y domingo y hospitalizan a mi cónyuge un lunes, martes o miércoles:

Permisos convenio GB	Permisos ET
Los 3 DN coincidirían con 3 DL en mi calendario.	Sólo 2 DL.

En este caso, la persona trabajadora se le aplicaría al criterio del convenio de **GB** al ser más **favorable**.

Ej 2º) Si mi descanso semanal coincide en puente de jueves a domingo:

a) Fallece mi madre el miércoles mañana:

Permisos convenio GB	Permisos ET
4 DN de los que me ausentaría sólo el miércoles de mi trabajo	2 DL. Me ausentaría de mi puesto el miércoles y también el lunes

Siendo este criterio del **Estatuto Trabajadores** el aplicable por ser más **favorable** para la persona trabajadora.

b) Si el fallecimiento se produjera el lunes antes del puente se aplicaría el permiso **del convenio de GB** ausentándome 3 DL de los 4 DN estipulados frente a los 2 DL del ET.



Ej 3º) Si trabajo a 4º relevo:

a) Fallece mi cónyuge el primer Día Laboral al inicio de mi semana laboral de 7 días:

Permisos convenio GB	Permisos ET
Corresponden 6 DN que coinciden plenamente con 6 DL de mi calendario laboral	Sólo 2 Días Laborales del ET

Siendo el criterio del convenio de **GB** claramente **favorable** frente al ET se me aplicaría este criterio.

b) Si trabajo a 4º relevo y mi cónyuge fallece el miércoles antes de semana santa

Permisos convenio GB	Permisos ET
6 DN. Me ausentaría sólo el mismo miércoles coincidiendo los otros 5 DN del permiso del convenio de GB con los 5 días festivos de jueves a lunes	2 DL ausentándome de mi trabajo el miércoles y el martes incluidos

En este caso me acogería al criterio mínimo del **ET** al ser más **favorable**.

Como referencia, siempre que el hecho causante suceda en vísperas del descanso semanal de la persona trabajadora siempre será necesaria la comparación entre ambos criterios para determinar el más favorable.

6º- EL TS en su sentencia en base al ET concluye, como ya dijimos en el anterior comunicado, que **los permisos retribuidos deben disfrutarse siempre en días laborables** (excepto el de matrimonio, que será en días naturales iniciándose siempre el primer día laboral como única “previsión normativa en contrario” del ET y ninguna otra).

CGT-LKN aconseja a toda persona trabajadora a la que no se le aplique este criterio **que guarde su calendario laboral y el justificante** del hecho causante para que, llegado el momento, justifique y solicite de la manera más oportuna la restitución de todos los días de permiso retribuido mínimo que le correspondan por derecho.

CGT-LKN reitera a la dirección de GB la aplicación inmediata de este criterio para evitar, cuanto antes, una disminución de los días mínimos de los permisos del ET enumerados evitando una disminución de sus derechos a todas las personas trabajadoras de GB si así se dá en cada caso, por un lado, y el incumplimiento del ET por otro.

Los servicios jurídicos de CGT (que son los que ganaron la sentencia) así lo creen y así lo trasladamos.

NOS UNEN MUCHOS CRITERIOS:

**SIN ATADURAS, DIGNIDAD LABORAL,
DEFENSA DEL EMPLEO, TRANSPARENCIA,
REDISTRIBUCION DE LA RIQUEZA,
SIN LIBERADOS, SIN LIBERADAS**



TODAS TENEMOS UN PAPEL, AL MENOS EN EL TEATRO DE LA VIDA LABORAL. TÚ TAMBIEN.

ELIGE CALIDAD Y NO TAMAÑO