



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA

- SINDICATO ÚNICO DE BIZKAIA -

c/ Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 - 48003 BILBAO

cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia

94 416 95 40 94 416 51 51

COMPUTO PERMISOS RETRIBUIDOS TRAS SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DEL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2.020 (Nº Rec.: 244/2018).

En el presente Informe se van a explicar los dos puntos relativos a permisos retribuidos que el Tribunal Supremo ha reiterado en su Sentencia de Septiembre del presente año y en 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.

1.- Los permisos retribuidos de corta duración deben computarse necesariamente en días laborables para el trabajador. Es preciso explicar que el día laborable para el trabajador es aquel que presta servicios efectivos, independientemente de que ese día sea Domingo, festivo nacional, autonómico o local.

***Ejemplo:** Un trabajador realiza una jornada semanal de miércoles a domingo. El domingo fallece su abuelo y le corresponden cuatro días de permiso por Convenio Colectivo. Ese jueves es festivo nacional pero el trabajador presta servicios en festivos. En este caso, los días laborables para el trabajador seguirán siendo el miércoles, el jueves, el viernes, el sábado y el domingo. Por otro lado, los días no laborables serán el lunes y el martes. Por lo tanto, el trabajador disfrutara del permiso el domingo, el miércoles, el jueves y el viernes.

A continuación se expone el fragmento de la Sentencia que expone tal conclusión (FUNDAMENTO DE DERECHO TERCERO):

"(...) 3. En cuanto a la forma en que han de computarse los días incluidos en los permisos a los que se refiere la declaración de la sentencia de instancia, así como en el permiso por matrimonio -cuya incorporación hemos hecho-, cabe poner de relieve que, dado que el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar, "lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario" (STS/4ª de 11 marzo 2020, rec. 192/2018, ya citada) (...)"

Por último, matizar que sólo se refiere a permisos de corta duración dado que el único permiso de larga duración establecido normativamente (Estatuto de los trabajadores), es el permiso de matrimonio donde se expone, expresamente, que comprende quince días naturales. No ocurre lo mismo con el resto de permisos en los que no se establece la tipología de los mismos. Esta misma argumentación ya fue utilizada en la Audiencia Nacional en reiteradas ocasiones (Entre otras, Sentencia Num. 98/2018 de 13 junio; Sentencia Num. 115/2018 de 28 junio; y Sentencia Num. 104/2018 de 20 junio).

2.- Asimismo, el Tribunal Supremo vuelve a reiterar lo establecido en anteriores pronunciamientos respecto al inicio del cómputo de los permisos retribuidos (tanto los de corta como los de larga duración). En este sentido, **los permisos retribuidos deben iniciarse el mismo día que ocurre el hecho que origina el permiso o el siguiente día laborable, en caso de que el hecho caiga en día no laborable para el trabajador**

***Ejemplo:** Volviendo al caso anterior. En esta ocasión el abuelo fallece el lunes. Recordemos que el trabajador descansa el lunes y el martes, dado que su jornada es de miércoles a domingo. En este caso, el trabajador disfrutara del permiso el miércoles, el jueves, el viernes y el sábado).

A continuación se expone el fragmento de la Sentencia que expone tal conclusión (FUNDAMENTO DE DERECHO TERCERO):

"(...)2. Con relación a este tipo de controversia, hemos partido de que la regulación que llevan a cabo los convenios colectivos no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 ET. De ahí que primero ha de discernirse cuál es la interpretación que ha de hacerse de cada uno de los permisos que se reconocen en el precepto legal, a la cual ha de estarse en todo caso.

La doctrina de esta Sala, plasmada en las sentencias citadas, subraya que "el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta", ya que, si el hecho que origina el derecho al permiso acontece en un momento distinto al tiempo de trabajo (suspensión del contrato, vacaciones, disfrute de otro permiso distinto, ...), "no tendría sentido la ausencia del trabajo". Así, en relación con el permiso de quince días por matrimonio del art. 37.3 a) ET ("quince días naturales en caso de matrimonio") -que el art. 36 B del convenio aquí controvertido reproduce literalmente-, hemos dicho que la fecha del matrimonio está incluida en los quince días que concede la ley/convenio "salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable" (STS/4ª de 12 mayo 2009, rec. 4/2008). Y hemos precisado que "es obvio que si el día de la ceremonia es laborable deberá computarse dentro de los quince días, puesto que en caso contrario supondría en realidad el reconocimiento de dieciséis días de permiso". Por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día festivo o no laborable para la

persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquella (STS/4ª de 17 marzo 2020, rec. 193/2018; antes citada). (...).”.

Cabe recordar que no es la primera sentencia que establece que los permisos se deben disfrutar el primer día laborable del trabajador en caso de que el hecho caiga en día no laborable (Entre otras, Sentencia Nº 145/2018 de 13 de febrero).

CONCLUSIÓN: Los permisos retribuidos comenzarán a **disfrutarse siempre en un día laborable (día de trabajo efectivo)** para el trabajador (Dependerá de su jornada, vacaciones, días de descanso, etc...). En cuanto a su **computo**, los permisos de **larga duración** (básicamente el permiso de matrimonio), se disfrutarán en **días naturales** y los de **corta duración** (hospitalización, fallecimiento, Asistencia a urgencias, nacimiento de hij@s o adopción, renovación DNI Etc.) **en días laborables** para el trabajador (Dependerá de su jornada, vacaciones, días de descanso, etc...).

Por último, advertir lo siguiente: Si un Convenio Colectivo establece que ciertos permisos de corta duración se deban computar en días naturales o si su inicio se lleve a cabo en día no laborable, habrá que impugnar dicho Convenio Colectivo, dado que lo contemplado en el mismo establece condiciones peores que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (norma suprema del Derecho Laboral), vulnerando tanto el “Principio de norma más favorable” como el “Principio pro operario” (ambos principios imperan en el Derecho Laboral).

NOS UNEN MUCHOS CRITERIOS:

SIN ATADURAS, DIGNIDAD LABORAL,
DEFENSA DEL EMPLEO, TRANSPARENCIA,
REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA,

AFÍLIATE