

Martes, 28 de mayo de 2019

Un juez establece que el permiso laboral por fallecimiento de un familiar comienza al día siguiente

Resuelve un conflicto entre el trabajador, que se cogió dos días de permiso —lunes y martes—, y la empresa, que consideró que debió disfrutarlos el día del óbito, domingo, y el lunes

El titular del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona determina que si el fallecimiento de un familiar ocurre en domingo o festivo, el permiso del trabajador se inicia al día siguiente, sea laboral o no, y no el mismo día del óbito.

Como novedad, la sentencia, que puede ser recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN), fija las siguientes reglas para el cómputo de los permisos familiares: debe iniciarse al día siguiente, al margen de que sea o no laboral para el trabajador —salvo que el empleado ya se hubiera ausentado el mismo día—; se realiza por días naturales, y no por días laborales; iniciado el permiso no se interrumpe y se desplazan los días para el disfrute posterior por el hecho de que los siguientes coincidan con días que no son laborales; y los convenios colectivos deben respetar estas reglas legales de derecho necesario mínimo, pudiendo sólo mejorarlas.

En la resolución, el juez resuelve un conflicto entre el trabajador, que cogió dos días de permiso (lunes y martes), y la empresa, que consideró que debió disfrutar del permiso el día del fallecimiento (domingo) y día siguiente (lunes), por lo que le descontaron en la nómina el salario de un día.

En el juicio, se dirimió cómo debe disfrutarse un permiso por el fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad (abuela), cuando el suceso se produjo en día festivo (domingo).

La defensa del trabajador consideró que el inicio del permiso de dos días naturales que le correspondía debía situarse al siguiente día laboral, en su caso el lunes, con la consecuencia de que tendría derecho a disfrutar el permiso por fallecimiento los días 10 y 11 de septiembre de 2018, dado que el fallecimiento tuvo lugar el día 9 de septiembre (domingo).

La empresa, en cambio, descontó de la nómina un día porque interpretó que los dos días de permiso que le correspondían eran el domingo y el lunes. Alegó la regulación del convenio aplicable en la empresa y los criterios mantenidos por los juzgados de lo social de Pamplona y la Sala de lo Social del TSJN, así como por otros tribunales.

Respecto del cómputo de los días de permiso, el juez resuelve que debe efectuarse por días naturales teniendo en cuenta que la finalidad del precepto no consiste en relevar del trabajo, sino en permitir que el trabajador atienda otras obligaciones, al margen de si se trata de días laborales o no.

Además, prosigue el magistrado, tratándose de computar un plazo en el seno de una relación claramente privada, como es la derivada del contrato de trabajo, se debe realizar el cómputo por jornadas naturales, sin exclusión de festivos, tal y como dispone el art. 5.2 del Código Civil.

Salvo que la negociación colectiva determine otra cosa, el juez estima que hay que entender que, en todo caso, los días de que habla la ley son naturales, “conclusión que se aviene bien con la propia finalidad de los permisos y la exigida proximidad o inmediación respecto a la causa que los provoca, surgiendo a veces el malentendido porque no se atiende al hecho de que sin previa obligación del trabajador tampoco puede existir exoneración, es decir, el permiso necesita que hablemos de días de trabajo para el sujeto en cuestión, lo que puede dar pie a la errónea creencia de que su duración va referida a días de trabajo”.

En conclusión, reitera el magistrado, si se da la superposición de la causa y los días de trabajo, procede el permiso, cuyo cómputo no se detendrá por la presencia de días en los que el trabajador no venía obligado a prestar su actividad.