

## Los permisos por fallecimiento de familiar son innegociables

Lo establecido en el ET es una “norma de derecho necesario”, por lo que no puede modificarse a peor, sino que solo puede mejorarse

Patricia Esteban

3 de enero de 2020

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar, al menos, de dos días de permiso retribuido por problemas familiares graves aunque el convenio de la empresa no lo reconozca. Así lo establece el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Navarra en una reciente resolución en la que da la razón a un empleado de ADIF que demandó a la entidad por haberle negado la licencia, reclamando la correspondiente compensación económica por el exceso de jornada realizado. El fallo ratifica la decisión del juzgado de instancia al concluir que la previsión establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) es un derecho mínimo que ningún pacto colectivo puede eliminar.

El hombre había solicitado un permiso de dos días por el fallecimiento de un familiar, la abuela de su cónyuge, pero la empresa lo rechazó alegando que no estaba contemplado en el convenio. Por este motivo, y después de trabajar las fechas en cuestión, reclamó en los tribunales la cantidad correspondiente al exceso de horas realizadas, un total de 315,18 euros más intereses. El juzgado le dio la razón y dictó sentencia favorable, reconociendo su derecho a disfrutar de la licencia y condenando a la entidad, que recurrió el fallo, a pagarle. La sentencia se apoyó en el contenido del ET, que en su artículo 37 permite a los trabajadores ausentarse de su puesto (conservando su remuneración) al menos dos días por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En su sentencia, el tribunal navarro rechaza rotundamente los argumentos de ADIF, que pretendía aplicar el convenio colectivo de forma preferente por ser, estimaba, más favorable en su conjunto. Como advierten los magistrados, no existe en este caso un conflicto entre normas en el que haya que elegir la regulación más beneficiosa para el trabajador. Para la Sala, tal y como ha fijado el Tribunal Supremo, lo establecido en el ET es una “norma de derecho necesario”, por lo que no puede modificarse a peor, sino que solo puede mejorarse. En este sentido, concluyen, “resulta fuera de lugar, por irrelevante, toda la argumentación de la recurrente en torno a si es o no más favorable la normativa laboral de ADIF o RENFE que las previsiones del artículo 37.3 ET”.