

¿Cuándo disfrutar de mis permisos retribuidos?

Iñigo Sagardoy

21/03/2018

Aunque parezca mentira, el día en que se inicia el disfrute de los permisos retribuidos contemplados por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3 y en los convenios colectivos que replican o amplían el precepto legal, siempre ha sido objeto de discusión. El "roce" provenía cuando el hecho que originaba el disfrute, como el nacimiento de un hijo o el matrimonio tenía lugar en un día festivo o no laborable en la empresa. Así, ¿el permiso iniciaba el día festivo o había que esperar al primero laborable?

La cuestión no resulta baladí, ni para la empresa, ni para el empleado.

El Tribunal Supremo el pasado 13 de febrero ha dictado una sentencia muy interesante sobre el particular en la que anula una previa de la Audiencia Nacional que, interpretando del artículo 28.1 del Convenio de Contat Center desestimaba la demanda presentada por los sindicatos y ratificaba el sentir general, según el cual, el cómputo de los días de permiso inicia desde el momento del hecho causante, con independencia de si es laborable o no.

La demandaba solicitaba que, el día de inicio para el cómputo de los permisos regulados en los apartados a), b) y d) del art. 28.1 del convenio -por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar-, en los casos en que el hecho causante del permiso en cuestión tuviera lugar en día no laborable para el trabajador, se iniciara el primer día laborable siguiente. Sencillo, pero discutido.

El Supremo en su sentencia considera que la rúbrica del precepto del convenio "permisos retribuidos" muestra que "los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir "Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...", ausencia que, según ese tenor literal, carecería de relevancia al producirse en día feriado.

A su vez, el artículo 37.3 del ET que, regula el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que, "el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración". Los supuestos que enumera y que coinciden con los del convenio, evidenciarían que el permiso es para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta.

En consecuencia, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga.

La sentencia del Supremo tiene gran importancia porque interpreta el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que lo que se dice en ella, puede muy bien ser extensible a otros ámbitos y sectores más allá de la aplicación al concreto convenio.