LOS PERMISOS POR MATRIMONIO, NACIMIENTO Y FALLECIMIENTO DEBEN DISFRUTARSE A PARTIR DEL PRIMER DÍA LABORABLE

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 13 de febrero de 2018, introduce importantes cambios en la interpretación que hasta ahora se venía realizando sobre la aplicación efectiva de las licencias retribuidas, pues hasta la fecha, salvo algunas excepciones, el cómputo empezaba a contarse al día siguiente de acaecimiento del hecho que daba origen a los días de permiso retribuido. La sentencia establece claramente que los permisos retribuidos por matrimonio (15 días) y por nacimiento de un hijo o por fallecimiento de un familiar (dos días) deben empezar a computarse a partir de la primera jornada laborable que siga al hecho que lo motiva.

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 13 de febrero de 2018, introduce importantes cambios en la interpretación que hasta ahora se venía realizando sobre la aplicación efectiva de las licencias retribuidas (los permisos de matrimonio, nacimiento y fallecimiento), pues hasta la fecha, salvo algunas excepciones, el cómputo empezaba a contarse al día siguiente de acaecimiento del hecho que daba origen a los días de permiso retribuido. La sentencia establece claramente que los permisos retribuidos por matrimonio (15 días) y por nacimiento de un hijo o por fallecimiento de un familiar (dos días) deben empezar a computarse a partir de la primera jornada laborable que siga al hecho que lo motiva.

Según la sentencia la fecha de inicio del período de disfrute de algunos permisos regulados en el art. 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), en concreto "los permisos de matrimonio, nacimiento y fallecimiento no computarán en días no laborables".

Así, si un trabajador tiene un hijo un sábado, y ese fin de semana no trabajaba, bien por tener una jornada de lunes o viernes, bien porque coincida con su descanso semanal, **su permiso de dos días por el nacimiento de hijo no empezaría a contar hasta el lunes**, que es cuando tendría que incorporarse a su puesto.

Esta sentencia resuelve el recurso interpuesto contra la sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo por la Audiencia Nacional (AN), consiste en interpretar el art. 28.1 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center, sobre **cuál debe ser el día inicial para el disfrute de los días de permiso retribuido**. En concreto, el trabajador demandante solicita que el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar, se iniciara el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Apartándose de la tesis de la AN basada en la interpretación literal del convenio, la sentencia, se acoge a las diversas posibilidades interpretativas previstas en el art. 3.1 del Convenio Colectivo para afirmar que «Una interpretación lógico-sistemática y finalista del precepto convencional» supone que el permiso, o lo que es lo mismo, faltar al trabajo por una causa justificada, debe llevarse a cabo en día

laborables, «pues en día festivo no hace falta». Consecuentemente, **si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga.**

Para la Sala esta conclusión no desvirtúa la expresión del Convenio Colectivo que dice «y desde que ocurra el hecho causante», por cuánto la misma indica que el permiso sólo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes, pues aquí la conjunción «y» es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: sólo a partir de la producción del hecho que lo motiva. Por ello, **el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante.**

Para el Alto Tribunal, la rúbrica del precepto convencional «permisos retribuidos» nos 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, carece de relevancia cuando se produce en día feriado.

La solución aportada la corrobora, sigue la Sentencia, el art. 37.3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que «el trabajador… podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración…» **en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta, cuestión distinta a la del cómputo de los días del permiso iniciado**.

Por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos, el TS, entiende, que **como el convenio habla de «ausentarse del trabajo con derecho a retribución» el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso**, pues el convenio no dice otra cosa, ya que solo indica que el derecho puede disfrutarse sólo «desde que ocurra el hecho causante», por lo que otra solución, asevera la Sala IV, «podría llevar al absurdo de privar del permiso, o de días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37.3 del ET y a la norma convencional»

El TS reitera que **corresponde al convenio colectivo de aplicación -en cada caso- regular las condiciones para el disfrute de los permisos retribuidos** que mejorarán, por no poder reducir, los establecidos en el art. 37.3 del ET, pudiendo fijar en cada caso la fecha de inicio y duración del mismo.

La sentencia es aplicable directamente sobre el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, pero ha de tenerse en cuenta en todos los casos en los que el debate verse sobre el inicio del disfrute de un permiso «con derecho a retribución». En esto casos el TS - a la espera de confirmación jurisprudencial con nueva sentencia- parece haber sentado las bases para que el primer día para el cómputo del disfrute del permiso retribuido por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar deba ser laborable.

En ningún caso la doctrina parece aplicable a vacaciones, días compensatorios por exceso de jornada, IT, maternidad, paternidad o cualquier otra suspensión de la relación laboral, o en aquellos casos en los que el convenio especifique esta cuestión. No obstante, los tribunales con toda probabilidad seguirán a partir de ahora el criterio del TS, ya que una gran parte de los convenios no regulan nada sobre cuándo deben iniciarse estos permisos retribuidos.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Csf Consulting