

LOS PERMISOS RETRIBUIDOS QUE DERIVEN DEL ARTÍCULO 37.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, COMIENZAN A DISFRUTARSE EL PRIMER DÍA LABORABLE QUE SIGA A AQUEL EN QUE SE PRODUJO EL HECHO CAUSANTE

El Tribunal Supremo (TS), en Sentencia de 13 de febrero de 2018, establece que el espíritu del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), obliga a que el día inicial del disfrute de los permisos retribuidos no sea un día festivo, sino el 1º día laborable que le siga.

La presente sentencia tiene su origen en la interpretación de los permisos retribuidos regulados en un Convenio Colectivo Estatal (Contact Center), en desarrollo del artículo 37 del ET, al determinar cuándo empiezan a computar dichos permisos (matrimonio, nacimiento hijo, fallecimiento de un familiar, etc.).

Y llega a la siguiente conclusión:

- El día inicial de disfrute de los permisos retribuidos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.

Los fundamentos que sirven de base son muy escuetos, a la vez que explícitos:

- Los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.
- Si el día que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, es claro que no se inicia el permiso (matrimonio, nacimiento fallecimiento, etc.), hasta el primer día laborable que le siga.
- Otra solución 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 de ET.

Cuestión a tener en cuenta:

- Cada Convenio Colectivo es donde se regulan las condiciones para el disfrute de los permisos retribuidos, pudiendo fijar en cada caso la fecha de inicio y la duración del mismo (cómputo de los días), en desarrollo del artículo 37.3 del ET. Pero siempre respetando los mínimos legalmente previstos, es decir se pueden mejorar, pero ni reducir ni interpretar a la baja.

¿Resulta extensible la jurisprudencia comentada a todos los Convenios Colectivos?

- Dado que el fallo de la sentencia parte de una interpretación del artículo 37.3 del ET (trasciende del Convenio Colectivo origen del conflicto), consideramos que sí.
- Pero habrá que estar a cada Convenio Colectivo concreto y la regulación que efectúa de los permisos retribuidos, pues muchos nada concretan al respecto, algunos hablan de días naturales, otros hablan de días hábiles/laborables, e incluso algunos distinguen según el permiso (para unos hábiles, para otros naturales). Es decir, conviene analizar caso por caso.

¿Cómo hacer extensiva, pues, esta jurisprudencia en los Convenios Colectivos en los que resulte necesaria por no estar resuelta en sus contenidos?

- La más inmediata y directa es la convocatoria de la Comisión Paritaria e Interpretación del Convenio, y la adopción del acuerdo correspondiente al respecto.

- Evidentemente, en caso de cerrazón empresarial/administración, cabría plantear el correspondiente conflicto colectivo algo, en principio, innecesario conforme a la sentencia comentada.

- De cara a la negociación de futuros Convenios, plantear su inclusión en los mismos.

2 de abril de 2018