



# laffer

A B O G A D O S

Newsletter 3/2018

28 de marzo 2018

## CÓMPUTO DE PERMISOS RETRIBUIDOS

La Sentencia nº 145/2018, de fecha 13 de febrero de 2018, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ha venido a establecer un nuevo criterio a la hora de interpretar en qué momento ha de iniciarse el cómputo de los permisos retribuidos que se regulan en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La conclusión a la que llega el Tribunal Supremo por medio de esta sentencia es contraria a la que propugnaba la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su Sentencia nº 124/2016, de fecha 13 de julio de 2016.

Ambas resoluciones dimanaban de un proceso de conflicto colectivo promovido por el sindicato CGT a resultas de la interpretación del artículo 28.1 del Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Contact Center. En este sentido, la sentencia de la Audiencia Nacional había desestimado la demanda interpuesta por este sindicato, lo cual dio lugar a la interposición, por parte de dicho sindicato, de un recurso de casación frente al Tribunal Supremo, que ha dictado la sentencia que ahora nos ocupa.

Por medio de la referida demanda, se reclamaba el derecho de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Contact Center, a que el día inicial (*"dies a quo"*) del cómputo para determinados permisos retribuidos regulados en este convenio colectivo, en los casos en los que el hecho causante del permiso tuviera lugar en día no laborable para el trabajador, se iniciara en el primer día laborable siguiente.

Los concretos permisos retribuidos sobre los cuales versa la demanda se refieren a aquellos derivados de las situaciones de matrimonio, nacimiento de un hijo y fallecimiento de parientes de primer o segundo grado.

Si bien el Tribunal Supremo, al igual que lo hacía anteriormente la Audiencia Nacional, reitera que es el convenio colectivo de aplicación en cada caso el que ha de regular las condiciones para el disfrute de los permisos retribuidos, pudiendo mejorar (pero no reducir) lo establecido a este respecto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el criterio contenido en su Sentencia nº 145/2018 resulta novedoso por las siguientes razones:



# laffer

A B O G A D O S

- En primer lugar, establece que el propio artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores corrobora la interpretación por la cual los permisos retribuidos se conceden para su disfrute en días laborales, en la medida en que dicho precepto señala que *“el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, (...)”*.
- En segundo lugar y como consecuencia de lo anterior, si el día en que se produce el hecho causante que justifica el permiso retribuido no es laborable, el cómputo de los días del permiso no se iniciaría hasta el primer día laborable que siga a ese hecho causante. Tal y como indica el Tribunal Supremo, el hecho de que (en el caso enjuiciado) el Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Contact Center, establezca, respecto de los permisos retribuidos discutidos, que los trabajadores tendrán derecho a los mismos *“(...) con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante (...)”*, no desvirtúa la anterior interpretación, ya que la expresión mencionada únicamente indicaría que el disfrute del permiso está condicionado al hecho causante, es decir, sólo a partir de la producción del hecho causante procedería el disfrute del permiso retribuido.

De acuerdo con esta interpretación y a modo de conclusión, el Tribunal Supremo señala que una interpretación distinta a la anterior llevaría a una situación absurda, en la cual se privaría del permiso (o de ciertos días de permiso) en aquellos casos en los que el hecho causante tiene lugar al inicio de varios días festivos, lo que, en palabras del Tribunal Supremo, *“(...) es contrario al espíritu del art. 37.3 del ET y a la norma convencional.”*

Sin perjuicio de lo ya indicado, conviene insistir en el hecho de que el Tribunal Supremo no establece una regla general sobre esta materia, sino que señala expresamente que habrá que estar a la regulación contenida en cada convenio colectivo respecto de las condiciones para el disfrute de los permisos. Tanto es así que, en el caso del Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Contact Center, la sentencia del Tribunal Supremo reconoce expresamente las condiciones que dicho convenio colectivo establece respecto de las condiciones concretas del permiso retribuido para los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado y hermanos políticos.

\* \* \* \*

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad, y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico