

SRA. GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

APLICACIÓN DEL "DIES A QUO" O FECHA DESDE LA QUE SE DEBE DISFRUTAR DE LOS PERMISOS CON DERECHO A REMUNERACIÓN

La demanda interpuesta por **UGT**, debido al Conflicto Colectivo en base a la interpretación de un artículo que afecta a los permisos del Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Contact Center, **ha sido estimada por el Tribunal Supremo con fecha 13 de febrero de 2018**, en Sala de lo Social, número 145/2018, en relación al cómputo del derecho de los trabajadores afectados en el Convenio Colectivo, en concreto, a los permisos de matrimonio, nacimiento y fallecimiento.

Lo que se discute en esta Sentencia es la aplicación desde "que ocurra el hecho causante".

Los **FUNDAMENTOS DE DERECHO** de esta Sentencia dicen:

"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 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. Esta solución la corrobora 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.

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.

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.

Por lo que se refiere al día inicial de disfrute de los permisos que aquí nos ocupan debe entenderse, cual se dijo antes, 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, aparte que 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 del ET y a la norma convencional."

El Supremo recuerda que las normas deben interpretarse con "cierta lógica", es decir, los permisos se conceden para su disfrute en días laborables puesto que en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.

Los permisos retribuidos por **matrimonio, nacimiento de un hijo o fallecimiento** de un familiar empezarán a contarse a partir del primer día laborable del hecho en sí, aunque este suceda en jornada festiva. Es decir, que, si el fallecimiento de un familiar se produce un viernes, el permiso empezará a contar a partir del siguiente lunes, y no el fin de semana como venía sucediendo en la mayoría de los casos.

Esta sentencia del Supremo, interpreta lo que dice el convenio y el ET y señala que "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", un hecho corroborado -subraya el Alto Tribunal- por la literalidad del convenio y del ET que habla de "ausentarse del trabajo con derecho a retribución", lo que evidencia -según los magistrados- que "el permiso se da para ausentarse en día laborable, pues en día festivo no hace falta".

Lo dictado por el Supremo **afecta no solo a Contact Center y a todo el sector de telemarketing**, sino que de manera indirecta **deberá ser aplicado a todos los sectores laborales** porque los razonamientos jurídicos de la misma interpretan el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores que es de aplicación a todas las personas que trabajan por cuenta ajena.

Desde la Sección Sindical de **FeSP UGT UGR**,

SOLICITAMOS:

Que cuando un trabajador solicite alguno de los permisos, con derecho a remuneración, el permiso comience a contar a partir del primer día laborable, en aplicación de la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo.

ADJUNTAMOS:

Sentencia del Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Número 145/2018

Granada a 22 de marzo de 2018



UNIVERSIDAD DE GRANADA
M. Isabel Bautista Martínez
Secretaria de Organización de la Sección Sindical de **FeSP-UGT UGR**