

REF. LAB.: 2018/06

FECHA: 26-03-2018

ASUNTO: CÓMPUTO DEL DISFRUTE DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.

Estimado cliente:

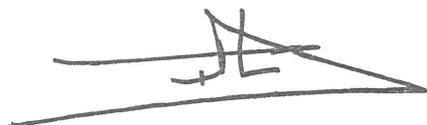
Por medio de esta circular venimos a informarle de la reciente Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en fecha 13-02-2018, por la que se establece un nuevo criterio en relación con la forma de computar los días de disfrute de algunos permisos retribuidos.

Hasta ahora, y con alguna excepción, la doctrina venía diciendo que los permisos retribuidos han de disfrutarse desde el mismo día del hecho causante, con independencia de que ese hecho causante se produzca en un día laborable o en un día que no lo sea, de tal forma que el hecho causante debía quedar dentro de los días del permiso a disfrutar. Por ejemplo, en un permiso por fallecimiento de familiar que se produce el día 10 de marzo, y el convenio colectivo señala 3 días de permiso, su disfrute se produciría del 10 al 12 de marzo, al margen de que el citado día 10 sea o no laborable.

Pero en la citada sentencia del Tribunal Supremo de fecha 13-02-2018, dictada en interpretación del convenio colectivo del sector de Contact Center para los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de familiares, se modifica esta doctrina, y se establece que si el hecho causante se produce en un día no laborable, por ejemplo en un festivo o domingo, el permiso debe iniciarse al primer día laborable. En el ejemplo anterior, si el fallecimiento se produce el día 10 de marzo, y dicho día es domingo, los 3 días de permiso se disfrutará desde el lunes 11 al miércoles 13.

Esta sentencia no se dicta en unificación de doctrina, sino en un conflicto colectivo para la interpretación de un convenio determinado (Contact Center), por lo que no tiene efectos jurídicos ni obliga a empresas y trabajadores que no pertenecen a dicho convenio. Sin embargo, debemos decir que la redacción de este convenio es prácticamente igual que la del Estatuto de los Trabajadores, lo que da a entender que esta doctrina se puede aplicar a cualquier caso o reclamación que en esta materia se produzca.

Lógicamente, siempre quedarán al margen los casos en los que el convenio colectivo concreto aplicable tenga otra redacción que distinta, en cuyo caso habrá que aplicar dicha redacción y no la doctrina que se establece en esta sentencia. Atentamente,



Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.