

Comentario de Sentencia nº 145/2018 del Tribunal Supremo Sala de lo Social “INICIO DE CÓMPUTO DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS A PARTIR DEL PRIMER DÍA LABORABLE”

Hace escasos días, hemos tenido noticias de una importante sentencia nº 145/2018 del Tribunal Supremo Sala de lo Social sobre el inicio para contar el cómputo de los permisos retribuidos. Dicha sentencia da un vuelco sustancial a una cuestión polémica que es la siguiente: *¿a partir de cuándo empezamos a contar el cómputo de días en los permisos retribuidos según sea un tipo de permiso retribuido u otro?*

Esta sentencia ha introducido importantes cambios en la interpretación que hasta ahora 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.

Como antecedente, conviene recordar, que la sentencia de 145/2018, trae causa del recurso de Casación interpuesto frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 13 de julio de 2016, en actuaciones nº 183/2016 seguidas en virtud de demanda de una organización sindical contra la Asociación de Contact Center Española, cuya cuestión litigiosa versaba sobre el inicio de cómputo o día de inicio de cómputo también llamado "dies a quo" para los permisos regulados en los apartados a), *por matrimonio*, b) *nacimiento de hijo* y d) *por fallecimiento de familiar* del art. 28.1 del citado convenio. La sentencia establece claramente que, en los casos en que el hecho causante del permiso en cuestión del art. 28, a, b y d, o sea el día del matrimonio, del nacimiento del hijo o fallecimiento de familiar respectivamente, sea en día no laborable para el trabajador o trabajadora, **el día o inicio del cómputo a partir del cual deben de empezar a contarse los días correspondientes, debe de iniciarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.**

Y ello es así, según la sentencia, **porque los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja**, carece de relevancia pedirlo en día festivo, pues el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, ya que en día festivo o no laborable para el trabajador o trabajadora, no hace falta.

Con esta sentencia se rompe el principio de inmediatez entre el hecho causante y el disfrute del permiso que hasta ahora se venía imponiendo doctrinalmente. Como recuerda la Audiencia Nacional el contenido del art. 37.3 en relación con el art. 28.1 letras a) b) y d), del convenio colectivo aplicable, entran en colisión desde el momento en que uno y otro establecen al respecto criterios diferentes:

Art. 28 Convenio Contact Center

*“1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y **desde que ocurra el hecho causante**, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.*

Sin embargo el art. 37.3 del E.T establece;

“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente”

La redacción concreta y restrictiva del Convenio de Contact Center, deja pocas dudas sobre su interpretación y aplicación. Recordemos que un convenio es un pacto alcanzado entre los sujetos negociadores, que debe ser reconocido como válido si no vulnera ninguna norma de rango superior según el principio de jerarquía normativa. **En este caso la recurrente se basa en que se infringe el art. 37 3, ya que este no incluye una referencia expresa al momento de disfrute a partir de cuándo se produzca el hecho causante en relación con el art. 28,**

apartados a), b) y d) del convenio colectivo aplicable.

Esta importante sentencia, tiene algunas lecturas e interrogantes que la propia sentencia no aclara y conviene resaltar:

1. Si su ámbito de aplicación es extensible a los otros permisos retribuidos, del mencionado art. 28 del convenio de Contact Center en los epígrafes c), e), f), g), h) e i) sobre enfermedades u hospitalizaciones de familiares, fallecimientos, desplazamientos, traslado de domicilio, para el cumplimiento de un deber inexcusable o para matrimonio de padre o hijo respectivamente.
2. Si su ámbito de aplicación pudiera ser extensible o extrapolable a otros convenios colectivos de distintos sectores con un sistema de corretornos y libranzas variables de lunes a domingos donde algunos días laborables aún no siendo festivos puedan resultar días de libranza para el trabajador o trabajadora o siendo festivos, puedan resultar laborables para el mismo trabajador o trabajadora según su cuadrante de trabajo, y en
3. La sentencia se refiere a solo tres de los apéndices del art, 28, esto es el a, b y d, es que esto pueda ser considerado así por la imprevisión de los hechos causantes, o sea, que se haya previsto solo para aquellos permisos que deriven de una circunstancia que no puede, preverse con anterioridad ej.: fallecimiento de un familiar como caso más significativo o el nacimiento de un hijo o hija.

Desde la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Salud Laboral de la Unión Sindical Obrera creemos que esta sentencia, aunque resuelve la controversia suscitada en un caso concreto, se puede extrapolar y utilizar como argumento para conseguir la aplicación de este criterio en supuestos de permisos diferentes a los que se plantean en la sentencia y en el resto de convenios colectivos.

Desde USOC debemos exigir que se aplique en las empresas y sectores donde estemos presentes, comunicando a la dirección este cambio doctrinal y transmitiendo por escrito nuestra reivindicación de que se aplique en el centro de trabajo; en los convenios colectivos que hemos firmado y negociado, plantear que se recoja este cambio doctrinal y, por último, tomar las medidas legales oportunas para su aplicación en caso de que no se reconozca este derecho.