

Primera sentencia, a demanda de USO, sobre el nuevo decreto de permisos: los 5 días deben ser laborables

- Esta sentencia, sobre el convenio sectorial de *contact-center*, es aplicable para el resto de sectores

Madrid, 26 de enero de 2024.- La Audiencia Nacional se pronuncia por primera vez sobre el Real Decreto-ley 5/2023, que ampliaba a 5 los días de permiso por diversos supuestos de enfermedad, accidente u hospitalización de familiares. Y lo hace sobre el convenio colectivo de *contact-center*, decretando que estos días han de ser laborables, en contra de lo firmado en su día en el convenio, anterior al RD-ley, que los estipulaba como naturales. Pero también anula el acuerdo posterior a la ley, firmado en comisión paritaria por CCOO, UGT y la patronal del sector.

“Esta sentencia era muy esperada no solo por este sector, sino por todos los trabajadores, puesto que el cambio legislativo había dejado sin jurisprudencia la interpretación de si los días eran laborables o naturales. La anterior jurisprudencia iba en este sentido de considerar laborables los permisos de este cariz, pero no contábamos con ninguna sentencia que respaldara la misma tesis sobre el nuevo marco legal. Por ello es tan importante esta sentencia, que es extrapolable a todos los sectores”, afirma María Eugenia Moreno, letrada de USO y autora de la demanda contra el convenio colectivo.

El permiso en cuestión, ahora de 5 días, es aplicable en casos de accidente o enfermedad graves; y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Y puede solicitarse tanto por el cónyuge o pareja de hecho, como por parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, e incluso por cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de esta.

Además, y con respecto al artículo 30.1d del convenio colectivo en cuestión, esta sentencia también afecta al permiso de 2 días en caso de fallecimiento, que ahora también serán 2 días laborables.

La sentencia da respuesta a las tesis defendidas en la demanda de USO, a la que se acumularon demandas posteriores de otros sindicatos.

David Sánchez, responsable del sector de *contact-center* de la Federación de Servicios de USO, valora esta sentencia porque “la mayoría de las empresas que forman parte de este sector interpretaban siempre que el disfrute debía ser en días naturales. Ahora queda claro que no será así”.

Y abunda en que “es la segunda sentencia en pocos meses, a demandas de USO, que mejora la calidad de vida de un sector tan precarizado y, sobre todo, que mejora aspectos en cuestión de cuidados para un personal fuertemente feminizado”. La primera de ellas supuso fue pionera en interpretar la conocida como “Ley Zerolo”, que afectaba a los acompañamientos por enfermedad.