

## USO CONSIGUE EN LA AN LA PRIMERA SENTENCIA QUE ESTABLECE QUE LOS NUEVOS PERMISOS DE 5 DÍAS DEBEN SER LABORABLES

### Resumen

La Sentencia de la Audiencia Nacional del 25 de enero de 2024 analiza la modificación del permiso por hospitalización a través del Real Decreto-ley 5/2023, que trasponía la Directiva (UE) 2019/1158. La decisión destaca que la Directiva establece un permiso de 5 días laborales para cuidadores, y aunque la transposición española omitió el término "laborables", la Sentencia sostiene que debe interpretarse en ese sentido.

En relación con el permiso por fallecimiento, se señala que, al quedar fuera del ámbito de la Directiva, se aplica la jurisprudencia del Tribunal Supremo, indicando que los permisos deben ser disfrutados en días laborables, salvo que el convenio colectivo establezca mejoras. La Sentencia concluye declarando la nulidad del término "naturales" en el Convenio Colectivo para el permiso por hospitalización sin desplazamiento, pero valida la calificación de "naturales" para días con desplazamiento de 200 km o más.

La importancia de la Sentencia radica en interpretar el Real Decreto-ley 5/2023 a la luz de la Directiva, marcando un precedente en la aplicación del permiso por hospitalización. También destaca la relevancia social al promover la igualdad de género y corresponsabilidad en el cuidado familiar, alineándose con la Directiva. La Sentencia tiene gran trascendencia, ya que la interpretación del permiso del art. 37.3b ET sobre 5 días laborables, se extiende a todas las personas trabajadoras a nivel nacional independientemente de la regulación convencional.

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de enero de 2024, se pronuncia sobre la demanda de USO, a la que se acumularon las demandas de CGT, CCOO y UGT.

El procedimiento es de Impugnación de Convenio Colectivo. Lo que la diferencia hasta la fecha en esta materia, que habían seguido el procedimiento de Conflicto Colectivo.

La demanda impugna los apartados b) y d) del Artículo 30 del Convenio Colectivo de Contact Center referentes al permiso de hospitalización y el fallecimiento respectivamente, solicitando la nulidad del término "naturales".

### 1.- PERMISO RETRIBUIDO DE ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE SIN HOSPITALIZACIÓN U HOSPITALIZACIÓN, O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO (Permiso de Hospitalización)

El 30 de mayo de 2023 se publica el III Convenio de Colectivo del Sector de Contact Center, suscrito por CCOO y UGT.

El artículo 30.1 b) del Convenio sobre los Permisos Retribuidos indica expresamente:

*"b) Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive."*

*"e) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados b) y c), cuando se necesite*

*hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso. En el apartado d) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.”*

Un mes después, el 29 de junio, se publica el BOE el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. En lo referente al permiso por Hospitalización, que viene a modificar el artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores, quedando redactado del siguiente modo:

*“b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.”*

Con fecha 12 de julio de 2023, se reúne la Comisión Paritaria de Interpretación del III Convenio Colectivo, compuesta por CCOO, UGT y la patronal del sector, donde acuerdan:

*“A efectos de lo establecido en el art 30.b., se aplicarán los días de permiso establecidos por el ET vigente siendo el modo de disfrute el pactado convencionalmente.”*

De forma esquemática para una mejor comprensión, se visualizaría así:

Permiso Retribuido por Hospitalización, etc...				
	E.T. Antes del RD 5/2023	III Convenio Contact Center	E.T. Posterior al RD 5/2023	III Convenio Contact Tras Acuerdo Paritaria
Sin desplazamiento	2 días	3 días naturales	5 días	5 días naturales
Con desplazamiento	+2 días	+1 día	+0 días	+1 día natural
Disfrute	Disfrutados inmediatamente posterior al hecho causante	Disfrutados de forma continuada en un periodo de 10 días.	Disfrutados inmediatamente posterior al hecho causante	Disfrutados de forma continuada en un periodo de 10 días.
Total	4 días	4 días naturales	5 días	6 días naturales

La Sentencia de la AN resuelve esta controversia en el Fundamento de Derecho Cuarto estimando nuestra pretensión, para ello realiza una interpretación del artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma operada por el RD 5/2023.

De forma clara y didáctica el magistrado ponente explica: *“Es cierto que el artículo 37.3 b) del ET nada dice sobre la naturaleza natural o hábil de los días del permiso en él establecido, pero no debemos olvidar que la actual redacción del mismo, como ya se ha indicado ut supra, es fruto de la transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 2019/1158, llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023.”*

Y continúa aclarando: *“De forma meridianamente clara se dice en la Exposición de Motivos de esta última norma que “se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [...] en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previstos en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158”.*

Y finaliza: *“Pues bien, en el artículo 6 de dicha Directiva se establece que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador”. El mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado, los Estados deben garantizar un permiso de cinco días “laborables”, no pudiendo éstos obviar esta clara obligación.”*

Y aunque el legislador español, al trasponer la directiva omite el término “laborables”, en aplicación

del Directiva debe aplicarse en este sentido, puesto, que la Directiva no da posibilidad a los Estados miembros, a que puedan elegir si son hábiles o naturales.

La Directiva (UE) 2019/1158 obliga tanto al legislador nacional como a los negociadores de los Convenios Colectivos.

Es decir, el Permiso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, adquiere (tras la reforma del Real Decreto-ley 5/2023) una nueva dimensión, ya que es utilizado por el legislador para trasponer la Directiva (UE) 2019/1158.

La DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, como indica en sus Considerandos (lo que viene a ser exposición de motivos de la Directiva) que la piedra angular de la misma es la Igualdad entre mujeres y hombres, y para ello pone en el centro como medida para su consecución la corresponsabilidad.

Expresamente nos dice: *“la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, con el resultado de que algunas mujeres abandonan por completo el mercado de trabajo.”*

Y con esta finalidad, la Directiva establece el “Permiso para Cuidadores” en su artículo 6:

*“1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales. 2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.”*

La Directiva habilita a los Estados miembros a mejorar el “Permiso para Cuidadores”, y en base a esta autorización el legislador español, al trasponer la Directiva, mejora la misma, en cuanto que no la limita a 5 días al año, sino a 5 días por hecho causante, conforme vemos en el artículo 37.3b) del E.T.

Lo que enlaza con el Permiso por Fallecimiento.

## **2.- PERMISO POR FALLECIMIENTO**

El legislador español al trasponer el “Permiso para Cuidadores” del art. 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, saca del artículo 37.3 b) el permiso por fallecimiento, que tradicionalmente venía integrado en el mismo. Y lo introduce en un nuevo apartado, el artículo 37.3 b) bis. Quedando redactado del siguiente modo:

*“Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.”* (2días + 2días por desplazamiento)

Los días asignados al Permiso por Fallecimiento, son los mismos antes y después del Real Decreto-ley 5/2023.

El III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center, divide el permiso por fallecimiento en dos supuestos en base al vínculo familiar:

- Art. 30.1 c) en los supuestos de fallecimiento de cónyuge, padre/madre, suegras/suegros, hijos/hijas, hermanos/hermanas: 4 días naturales + 1 día por desplazamiento
- Art. 30.1 d) parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (yerno/nuera, abuelos/abuelas, nietos/nietas, cuñado/cuñada): 2 días naturales + 2 días por desplazamiento

*Además, en el art. 30.1 e) indica: “En los supuestos contemplados en los anteriores apartados b) y c), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso. En el apartado d) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.”*

Nuestra demanda impugna el artículo 30.1 d), solicitando la nulidad del término naturales.

Y la Sentencia de 25 de enero de 2024, estima nuestra pretensión parcialmente.

Comienza indicando que el presente supuesto de hecho (fallecimiento) queda fuera del ámbito de la Directiva. Por lo que para su interpretación acude a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (incidiendo en las Sentencias del TS de 25 enero 2011, 13 febrero 2018, 25 enero 2023, 7 junio 2023, 11 marzo 2020, 20 diciembre 2022).

Resumiendo dicha jurisprudencia del siguiente modo: El artículo 37.3 del ET constituye un norma de derecho necesario relativo que puede ser mejorado, pero no empeorado; en el que *“los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja; por tanto, cualquier permiso del artículo 37.3 del ET “sólo es concebible si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues de lo contrario carecería de sentido que su principal efecto fuese “ausentarse del trabajo”. En consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario”*; de suerte que *“la regla general es que estos permisos retribuidos deben disfrutarse durante los días de trabajo efectivo, salvo que el convenio colectivo, al establecer una mejora respecto de los permisos establecidos en el ET, acuerde que se disfrutan en días naturales”*. Concretándose el rol que se otorga a la autonomía colectiva en la premisa de que *“la regulación convencional no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 ET. Y si el convenio dispone mejoras o ampliaciones respecto del catálogo legal de permisos, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos”*

La Audiencia Nacional, realiza una comparativa de ambos preceptos, teniendo en cuenta que sólo impugnamos el art. 301d) del Convenio, veamos el siguiente cuadro para una mejor comprensión:

Permiso por fallecimiento		
	E.T. Art. 37.3b) bis	III Convenio Contact Center Art. 30.1d)
Sin desplazamiento	2 días	2 días naturales
Con desplazamiento	+2 días	+4 días naturales
Total	4 días	6 días naturales

Si bien el artículo 37.3 b) del ET no establece si son laborables o naturales, siguiendo la doctrina expuesta, entiende que: *“al no establecerse en el artículo 37.3 bis del ET referencia alguna sobre la naturaleza de los días del permiso, deben reputarse hábiles; para poder admitir la validez del carácter natural de los días del permiso establecido en el precepto convencional será necesario que*

*éste introduzca una mejora respecto a su configuración legal”.*

La Sentencia considera que no existe mejora por parte del Convenio Colectivo en los días sin desplazamiento del art. 30.1d), por lo que declara la nulidad del término “naturales” del Convenio Colectivo.

Sin embargo, respecto a los días con desplazamiento de 200km o más, estima que mejora la regulación estatutaria, *“modo que dicha mejora vendría a amparar la configuración como naturales de los días del permiso cuestionado”.*

### **VALORACIÓN DE LA SENTENCIA**

La Sentencia de 25 de enero de 2024 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional tiene una enorme trascendencia jurídica y social en cuando al permiso por accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Desde el punto de vista jurídico es la primera vez que se interpreta el Real Decreto 5/2023, en aplicación de la DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Esta Sentencia sitúa la interpretación de los días del permiso por hospitalización, en un plano superior al que existía hasta este momento.

Desde la STS de 13 de febrero 2018, que cambio el criterio jurisprudencial sobre esta materia, existe 15 sentencias posteriores del Tribunal Supremo. Además de la STJUE de 4 junio 2020 (C-588/18).

Son sentencia complicadas, que se ciñen al caso en concreto, y que en algunos casos se contradicen. La mayoría de ellas, hacen referencia al día de inicio de los permisos retribuidos. Y solo 2 o 3 hacen referencia a la calificación de los días de disfrute como laborales o naturales.

La relevancia de la sentencia radical en el carácter de generalidad que otorga dicha interpretación, porque excede a las personas trabajadoras del Sector de Contact Center para ser extrapolables a todas las personas trabajadoras (sí o sí serán 5 días Laborables para todo el mundo y en cualquier caso que exista el hecho causante).

Y se evidencia este aspecto, cuando hablamos del Permiso por Fallecimiento, que al quedar fuera del ámbito de la DIRECTIVA (UE) 2019/1158, ha de ser interpretado conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Que según indica nuestra SAN de 25 enero de 2025 se puede resumir del siguiente modo: el permiso por fallecimiento serán días laborables mientras el Convenio Colectivo no mejore dicho permiso, en caso de mejora los negociadores podrán calificarlos de naturales. Aplicable al resto de permisos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (salvo matrimonio que son naturales y hospitalización que serán laborables).

La importancia social de la Sentencia de la Audiencia Nacional se asienta en las motivaciones de la DIRECTIVA (UE) 2019/1158, que si bien es cierto no ha calado en nuestra cultura laboral (tal vez por el momento y la forma en que se realizó).

Ahora no tenemos el enfrente al tradicional permiso por accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, si no que tenemos un “permiso para cuidadores” cuya finalidad última es alcanzar una igualdad entre hombre y mujeres a través de la corresponsabilidad como piedra angular. Invito a leer los considerandos de la Directiva para un acercamiento a esta perspectiva.

La norma responde al momento social en que nos encontramos, donde como se indica en distintos estudios demográficos (que aportamos en el procedimiento como prueba) las familias son cada vez más pequeñas, delgadas y alargadas. En España las mujeres tienen 1,2 hijos de media. Todo ello hace imprescindible que las cargas familiares sean repartidas entre todos los miembros, y no solo recaigan sobre las mujeres como históricamente se ha venido produciendo.

El que los días sean laborables, en lugar de naturales, hace que se haga efectiva la finalidad expuesta tanto en la Directiva como en la Ley 5/2023, lo contrario podría implicar que, según la fuerza negociadora de la parte social, se neutralizara el permiso por hospitalización si se le calificara como naturales.