

EL TRIBUNAL SUPREMO CONSOLIDA QUE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SE COMPUTAN EN DÍAS LABORABLES

El Tribunal Supremo ha confirmado que los permisos retribuidos deben disfrutarse siempre en días laborables. Se anula de esta forma el cómputo en días “naturales” que recogía el III Convenio Colectivo del contact center.

El Alto Tribunal respalda la sentencia de la Audiencia Nacional, de enero de 2024, dictada a demanda de USO, y consolida un criterio que se aplicará a todos los sectores y convenios colectivos.

La Sentencia del Tribunal Supremo 1084/2025, de 13 de noviembre, es un ejemplo claro de cómo aplicar la lógica jurídica para garantizar la justicia social. Esta resolución destaca principalmente por dos razones. En primer lugar, por el momento histórico en que se dicta, ya que es la primera vez que el Tribunal Supremo se manifiesta sobre los permisos retribuidos de hospitalización y fallecimiento, tras la reforma del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, norma que traspone 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; que destaca por ampliar a 5 días los permisos de cuidado en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los familiares indicados en la misma. En segundo lugar, porque, pone fin a las idas y venidas en las interpretaciones de los convenios colectivos sobre el carácter natural o laboral del cómputo de los días de los permisos retribuidos por hospitalización y fallecimiento.

Desde 2018, cuando el Tribunal Supremo decidió por primera vez —también en el sector de *contact center*— que, si el hecho que da derecho a un permiso ocurre en un día festivo, el permiso debe comenzar a contarse a partir del primer día laborable siguiente, hasta esta última sentencia se cierra finalmente un largo debate que se ha prolongado durante siete años.

Durante este tiempo, se emitieron más de veinte resoluciones que resultaban confusas, contradictorias y difíciles de entender tanto para las personas trabajadoras como para los propios expertos en derecho laboral.

Esta resolución no solo pone fin a un largo conflicto jurídico, sino que marca un antes y un después en la forma en que entendemos la conciliación de la vida personal y laboral en España, ya que esta sentencia, no resulta sólo aplicable al sector de Contact center al que afecta, si no en la medida en que esta interpretando una norma estatutaria artículo 37,3b), de aplicación a todos los trabajadores, provoca que se beneficien de la mismas todas las personas trabajadoras, independiente de la empresa o sector.

Para comprender la magnitud de este hito, debemos situarnos en el origen del conflicto. La controversia nació en el seno de la Audiencia Nacional, ante la pretensión empresarial de mantener una interpretación restrictiva del III Convenio Colectivo de Contact Center. El texto convencional utilizaba el término "días naturales" para los permisos por accidente, enfermedad grave u hospitalización y fallecimiento. Según la patronal resal, así como también interpretaban los sindicatos negociadores del convenio colectivo, si un familiar ingresaba en un hospital un sábado, el permiso empezaba a consumirse de inmediato, a pesar de que el trabajador estuviera en su descanso semanal, o si durante el uso del permiso de 5 días de permiso, existía un festivo, este computaba dentro de los 5 días de permiso. El resultado era una pérdida efectiva de derechos: el trabajador "gastaba" sus días de permiso mientras estaba en su tiempo libre, lo que vaciaba de contenido la finalidad de la norma.

La Sentencia 1084/2025 no solo es una victoria técnica; es un ejercicio de soberanía jurídica frente a los intentos de restringir los derechos mínimos. El Tribunal Supremo manifiesta sin ambages, que el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores es una norma de derecho necesario mínimo. Esto significa que los convenios colectivos pueden mejorar la ley, pero jamás empeorarla. Al calificar los permisos como "naturales" en lugar de "laborables", la negociación colectiva estaba, de facto, recortando el estándar de protección legal. Además, la sentencia se alinea con la Directiva (UE) 2019/1158, que exige que el permiso para cuidadores sea de al menos cinco días laborables, integrando así el mandato europeo en el corazón del ordenamiento español.

¿Qué significa esto para el día a día de las personas trabajadoras? Los beneficios son inmediatos y tangibles. A partir de esta doctrina, se consolida la regla de oro: si el hecho causante sucede en un día no laborable para el trabajador, el permiso debe no solo iniciarse en día laborable, sino disfrutarse íntegramente durante días laborables. Se acaba así con la práctica de "absorción" de permisos por los fines de semana, festivos o días de descanso entresemana, donde no existe necesidad de pedir al empresario permiso para cuidar.

Desde una perspectiva de género, la importancia de esta sentencia es aún mayor. Sabemos, por las estadísticas de uso del tiempo, que las tareas de cuidado recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Al garantizar que los cinco días por enfermedad grave sean íntegramente laborables, el Tribunal Supremo está facilitando una corresponsabilidad real. Estamos ante una mejora cualitativa en la vida de las personas: se garantiza tiempo efectivo para el acompañamiento médico y el apoyo familiar en los momentos de mayor vulnerabilidad.

En conclusión, la STS 1084/2025 es una sentencia clara y fácil de entender para las personas trabajadoras, que ilumina la oscuridad existente en esta materia en anteriores resoluciones. El permiso retribuido es tiempo de trabajo que se cede al trabajador para una finalidad social, y ese tiempo debe ser real, efectivo y laborable. Hoy, gracias a esta sentencia y al empeño jurídico de organizaciones como USO, el derecho del trabajo en España es un poco más humano y mucho más justo.