

## Comentario Laboral

### Fecha de inicio de los permisos retribuidos: A propósito de la STSJ La Rioja de 4 de septiembre de 2019

24 de febrero de 2020

A propósito de la STSJ La Rioja de 4 de septiembre de 2019

Sabido es que los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores son causales, pues su finalidad es satisfacer determinadas necesidades de los trabajadores, como pueden ser, entre otras, la hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar cercano, traslado del domicilio habitual o la realización de funciones de representación sindical. Son necesidades de carácter personal o cívico, algunas de ellas vinculadas a la libertad sindical o a la asunción de cargas familiares.

Para el permiso por matrimonio (art. 37.3.a), el cómputo es en días naturales, mientras que se alude a "días", sin precisar si son naturales o laborables, para los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes cercanos (37.3.b), por traslado del domicilio habitual (art. 37.3.c). Finalmente, se computan por "el tiempo indispensable" los permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3.d), para realizar funciones sindicales o de representación del personal (art. 37.3.e), y para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y asistencia a sesiones preceptivas para la adopción, guarda o acogimiento (art. 37.3.f).

Por lo demás, la norma no explica por qué el permiso por matrimonio se satisface con días naturales, mientras que los demás se satisfacen por días, o por el tiempo necesario, ni precisa tampoco en qué momento se inicia el permiso. Por otro lado, el Código Civil, de aplicación supletoria, establece en su artículo 5.2 que el cómputo civil de los plazos no excluye los días inhábiles.

La cuestión del "*dies a quo*" del cómputo de los permisos retribuidos no es baladí. En efecto, el legislador no ha previsto que acontece cuando las causas que dan lugar a los mismos coinciden en el tiempo con el descanso semanal o con las vacaciones. El interrogante está servido **¿es admisible una demora en el disfrute de los días de permiso o el inicio de su cómputo ha de producirse el primer día laborable para el trabajador?**

La sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018 (RC 266/2016), interpretando el Convenio Colectivo del Sector de Contact Center, señalaba que el día inicial para el disfrute de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar cuando el hecho causante se produjese en día feriado debía ser el primer día laborable que le siguiese. Se interpretaba así este convenio en el que nada más que se indicaba que se concederán los permisos "*desde que ocurra el hecho causante*", es decir, a partir de ese momento, subrayando el Alto Tribunal la lógica de que su inicio compute desde el primer día laborable, pues en día festivo no haría falta permiso alguno.

Por su parte, la Audiencia Nacional, mediante Auto dictado el 3 de septiembre de 2018 (Grupo de Empresas Día; autos 113/2018) ha planteado cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), con carácter previo a la decisión del pleito principal, para determinar si los permisos retribuidos del convenio de empresa aplicable (con excepción del permiso por matrimonio), se han de disfrutar en días hábiles, tanto al inicio como durante todos los días del permiso.



Justificación que se realiza por cuanto la Sala de lo Social tiene dudas sobre la acomodación a los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, si se niega a los trabajadores el derecho a disfrutar los permisos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y 46 del convenio colectivo, cuando el estado de necesidad se actualiza coincidiendo con los descansos semanales y vacaciones anuales, puesto que en esos casos los trabajadores deberían dedicar esos tiempos de descanso, cuya finalidad es otra, a atender las situaciones de necesidad para las que están previstos los permisos retribuidos.

Al día de la fecha aún el TJUE no se ha pronunciado sobre esta cuestión prejudicial.

En este estado de circunstancias, la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 4 de septiembre de 2019** (Ute Logroño Limpio; RS 133/2019) viene a apartarse del criterio de la precedente STS del año 2018. Se analizaba el texto de un convenio colectivo de empresa que, salvo el permiso por matrimonio, los restantes se otorgaban por días naturales. El Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño dictó sentencia estimatoria en la demanda de conflicto colectivo planteada por la Sección Sindical, afirmando que en los casos en los que el hecho causante del permiso sucediese en día no laborable para el trabajador tuviese que iniciarse en el primer día laborable siguiente.

Sin embargo, y ahí reside el interés y relevancia de la resolución que comentamos, el Tribunal Territorial de La Rioja revocó el fallo de instancia absolviendo a la entidad demandada. Se concluyó que los permisos se iniciarán el día del hecho causante, si en ese día el trabajador no ha prestado servicios por razón de la concurrencia de ese hecho causante, o, en otro caso, es decir, si ha trabajado en ese día del hecho causante o en el mismo el trabajador ha disfrutado de libranza por causa ajena al hecho causante, el cómputo del permiso se iniciará al día siguiente, sea o no laborable, recayendo el permiso sobre días naturales.

Los razonamientos que desarrolla el Tribunal Territorial son ciertamente plausibles:

1º.- El hecho causante es el que determina el inicio del permiso de manera que una vez producido el mismo, si el permiso se otorga por días naturales, como ocurre en este caso, es a partir del día del hecho causante cuando ha de iniciarse el discurrir del permiso, que ha de reconocerse o disfrutarse en los días inmediatamente siguientes, con total independencia a que esos días siguientes sean o no laborables para el trabajador.

2º.- Si el disfrute del permiso se refiere al primer día laborable siguiente al del hecho causante puede dar lugar a que el disfrute del permiso se realice en un período claramente desconectado con el del hecho causante que justifica el permiso (como, por ejemplo, sería el caso, que no puede considerarse inhabitual, de que el disfrute del permiso haya de demorarse a que concluya una situación de IT o a que finalice el período vacacional anual) lo cual no parece lógico ni razonable.

3º.- El permiso discurre en todo caso por días naturales teniendo como referente al del hecho causante que es el que determina su inicio, sin que haya motivo que justifique el que si se inicia el permiso al día siguiente al del hecho causante ese inicio haya de demorarse al del primer día laborable siguiente, obviando que el permiso es de días naturales y que demorarse al siguiente día laborable puede causar de un modo evidente una distorsión y desnaturalización del permiso que no cabe apreciar que la Ley y el Convenio pretendan proteger.

4º.- Si bien es cierto que la STS de 13 de febrero de 2018 demora al primer día laborable siguiente al del hecho causante el inicio del permiso, la misma no constituye jurisprudencia, pues se trata de una única sentencia dictada en recurso de casación ordinaria. Además subraya el TSJ de La Rioja que la doctrina que contiene no es una doctrina pacífica en el propio Supremo pues en su sentencia de 17 de enero de 2008 (rec 24/2007) no viene a mantener el mismo criterio en cuanto que ésta hace hincapié en la necesidad de que el permiso se disfrute para atender la causa que lo justifica y, consecuentemente, desde la misma fecha del hecho causante o en fecha inmediata a la misma, sin que sea admisible, salvo pacto expreso, una demora que desnaturalice la finalidad del permiso.

**A modo de conclusión.** No existe una doctrina jurisprudencial consolidada sobre la materia, lo que permitirá resolver cada supuesto con libertad de criterio, debiendo en cada caso examinarse la concreta regulación convencional que resulte de aplicación.

En consecuencia, el debate sigue abierto y la inseguridad jurídica en tan relevante materia seguirá presidiendo las actuaciones judiciales.

Hemos de confiar que a corto plazo el Supremo vuelva a pronunciarse sobre esta cuestión, y si lo hace en los términos del año 2018 creando ya jurisprudencia. Y asimismo esperar que la resolución que dicte en su día el TJUE esté en la misma línea que la doctrina que definitivamente siente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Puede leer la [Sentencia](#) para más información.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio](#)

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a [communications@andersentaxlegal.es](mailto:communications@andersentaxlegal.es).