



ANA ISABEL PÉREZ HERNÁNDEZ,
Asociada Senior Abdón Pedrajas
aip@abdonpedrajas.com

El debate sobre los permisos retribuidos, una cuestión no zanjada por la Justicia Europea

Los permisos laborales retribuidos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la mayoría de los convenios colectivos que suelen mejorar la regulación estatutaria, resultan de indudable trascendencia en la vida cotidiana de los trabajadores y, en su consecuencia, en la gestión diaria de las políticas de recursos humanos de las empresas. En efecto, la finalidad de estos permisos es que el empleado tenga la facultad de ausentarse de sus obligaciones profesionales, percibiendo su salario, para poder atender con carácter inmediato a las necesidades de índole personal, familiar o cívica que están tasadas legal o convencionalmente.

En la Jurisdicción Social, como es natural, las controversias han sido razonablemente frecuentes. Sin embargo, se ha constatado un notable incremento de litigios en esta materia tras

la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018, que declaró que estos permisos deben comenzar en el primer día laborable para el trabajador cuando el hecho causante tiene lugar en día festivo, doctrina recientemente confirmada por el Supremo en su sentencia de 17 de marzo de 2020, que la ratifica también para el día inicial del disfrute del permiso por matrimonio.

No obstante, y salvo para el mencionado supuesto del permiso por matrimonio, todavía está abierta la cuestión de si el cómputo del resto de días de duración del permiso debe ser en días naturales o laborables, por lo que desde el año 2018 ha tenido lugar un torrente de litigios sobre tal controversia.

Precisamente en el seno del conflicto colectivo interpuesto por FETICO, CCOO y UGT sobre la interpretación de si el cómputo de los permisos retri-

Los permisos retribuidos, costeados por los empleadores, son autorizaciones para interrumpir la ejecución del contrato de trabajo, con diversa duración según el hecho causante, a fin de mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales del trabajador con su vida privada en días que tiene que trabajar para la empresa •

buidos del convenio colectivo de las empresas de Grupo DIA (a excepción del de matrimonio, que se especifica en días naturales) debe ser o no en días laborables, se planteó que, en el caso de su concurrencia con descansos semanales y vacaciones anuales, se pudiera diferir el disfrute del permiso tras dichos descansos, o bien interrumpir las vacaciones o descanso semanal, procediendo en tal caso a su recuperación tras el disfrute del permiso retribuido.

La Audiencia Nacional planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), porque albergaba dudas sobre si podía existir colisión con el Derecho de la Unión Europea, vinculante para España, en el caso de concurrencia del permiso retribuido con libranzas semanales o vacaciones retribuidas, al quedar aquél absorbido por éstas, y ello en relación al alcance de la interpretación del derecho que garantiza al trabajador tales descansos semanales y anuales mínimos establecidos por la Directiva 2003/88 para proteger eficazmente su seguridad y salud.

En fecha de 4 de junio de 2020, se ha dictado sentencia por la Gran Sala del TJUE por la que se resuelve, con carácter principal, que no entra dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión Europea.

La incompetencia del Derecho Europeo en esta materia, apreciada por la sentencia, fue invocada por la defensa letrada de la empresa en todo momento. Y ello porque, como acertadamente aprecia el TJUE, si bien estos permisos previstos en la legislación española se añaden a los descansos y vacaciones anuales establecidos por la normativa europea, tienen una naturaleza distinta y persiguen finalidades diferentes. Los permisos retribuidos, costeados por los empleadores, son autorizaciones para interrumpir la ejecución del contrato de trabajo, con diversa duración según el hecho causante, a fin de mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales del trabajador con su vida privada en días que tiene que trabajar para la empresa, pero no respecto de los días de descanso bien semanal o bien anual,

El TJUE establece que para que tenga lugar el permiso retribuido laboral se requiere que acontezca el hecho causante y que éste se conceda en tiempo de trabajo •

en que puede dedicar todo su tiempo, si así lo estima oportuno, para atender tales situaciones personales.

El TJUE, además, establece que para que tenga lugar el permiso retribuido laboral se requiere que acontezca el hecho causante y que éste se conceda en tiempo de trabajo. Incluso, de manera más rotunda, proclama que en la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos contemplados en las disposiciones controvertidas en los litigios principales están indisociablemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones

anuales retribuidas. Por lo tanto, estos permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad.

Tras este pronunciamiento del TJUE, se reactiva el conflicto colectivo en España ante la Audiencia Nacional que dio origen a la cuestión prejudicial planteada, así como otros litigios suspendidos en atención a la misma, por lo que a mi parecer, el debate sobre el cómputo de los permisos retribuidos promete seguir siendo un tema candente. En el debate no se podrá obviar que el TJUE avala rotundamente la simultaneidad del disfrute del permiso con los descansos, al no considerar extrapolable aquí la jurisprudencia europea sobre vacaciones y baja por enfermedad, así como el protagonismo esencial que debe otorgarse a la negociación colectiva en esta materia.]

