

Informa't amb la USOC. Nuevos permisos de conciliación: ¿Días laborales o naturales?

En la USOC os informaremos, en los próximos días, de una serie de cuestiones que generan dudas respecto a los 3 nuevos permisos para atender familiares o convivientes dentro de la ley de familias (mientras seguimos a la espera del reglamento que aclare algunos aspectos de su aplicación), publicado al BOE el pasado 29 de junio.

¿Qué son los días hábiles, laborables y naturales?

Empezamos estableciendo la diferencia entre estos términos, que a veces se confunde:

- Los días hábiles son de lunes a viernes de cada semana. Excluyen los sábados, domingos y festivos.
- Los días inhábiles son los fines de semana y festivos.
- Los días laborables suelen ser los que trabajamos, por lo que hay empresas o sectores que, por la naturaleza de su trabajo, pueden incluir más días, como los sábados.
- Los días naturales son los 365 o 366 días del año.

Los permisos retribuidos ¿son en días naturales o laborables?

En 2022, el Tribunal Supremo reiteró su doctrina y estableció que todos los permisos retribuidos deberán disfrutarse en días laborables. Y, en el caso de que el hecho causante tuviera lugar en día festivo o no laborable, el cómputo de los permisos comenzará el primer día laborable siguiente a aquel en que se produce el hecho causante (la causa) que da derecho al permiso.

Es así, ya que los permisos solo tienen sentido si se dan en un período de tiempo en el que hay obligación de trabajar. De lo contrario, no tendría sentido que su principal efecto fuese ausentarse del trabajo.

El Supremo ha venido entendiendo que los permisos retribuidos se solicitan y conceden para disfrutarlos en días laborables, ya que en días festivos no es preciso pedirlos, porque no se trabaja. Por ello, sería contradictorio que se disfrutaran en días en los que no se trabaja, cuando se solicitan para ausentarse del trabajo.

Entonces, ¿este permiso lo disfruto en días naturales o laborables?

Es cierto que aún no hay jurisprudencia sobre este cambio, sino sobre el anterior concepto del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, se podría considerar que el cambio en la legislación aumentó los días del permiso y amplió los sujetos causantes, las causas para disfrutarlo, pero no cambió la naturaleza del permiso en sí.

Así pues, atendiendo a la jurisprudencia anterior, se podría interpretar que el permiso debe disfrutarse en días laborables, como ocurría antes de la modificación.

Actualmente existe ya una sentencia pionera de la Audiencia Nacional, que se pronuncia por primera vez sobre el Real decreto ley 5/2023, que ampliaba a 5 días los permisos por varios supuestos de enfermedad, accidente u hospitalización de familiares. Y lo hace sobre el convenio colectivo de *contact-center*, decretando que estos días tienen que ser laborables

Sin embargo, como la norma no lo especifica, puede estar abierto a interpretaciones. Por ello, es necesario esperar a que haya sentencias que lo aclaren con total seguridad.

Desde la USOC, recomendamos reclamar el derecho a disfrutarlo en días laborables para contribuir a que se reconozca por sentencia lo que no regula la ley.

¿Qué ocurre cuando el hecho causante comienza en descanso?

En primer lugar, debemos ver qué regula nuestro convenio colectivo. A raíz de ello, la jurisprudencia considera que los permisos retribuidos han de disfrutarse en días hábiles y no naturales. Y, en consecuencia, no es necesario disfrutarlo el mismo día de la hospitalización.

El permiso por hospitalización de un familiar se debe contar desde el primer día laborable; es decir, si la hospitalización tiene lugar un sábado y la jornada empieza el lunes, el permiso empezará este día, y no el sábado.

La interpretación dada por el Tribunal Supremo ha girado en torno a un convenio colectivo particular, pero no es descartable que sus efectos se puedan extender a otros sectores.

¿Debo cogerme el permiso por hospitalización el mismo día de la hospitalización?

La jurisprudencia también ha dictado que una persona trabajadora no está obligada a coger los días de permiso de manera inmediata. Por ejemplo, en caso de una hospitalización prolongada de un familiar, puede cogerlos mientras dure la hospitalización.

El derecho al permiso retribuido por hospitalización tiene su origen en una situación de necesidad y dicha situación subsiste durante todo el tiempo en que dicha hospitalización se mantiene, lo que justificaría que se pudiera disfrutar del permiso durante el lapso temporal en que se prolongue la dolencia o el internamiento en centro hospitalario. Por tanto, no sería exigible que tuviera que disfrutarse los primeros días del referido ingreso.

Eso significa que la persona trabajadora no tiene que coger el permiso el primer día de hospitalización, sino que, a lo largo del ingreso, puede disfrutar de este derecho (salvo que, por convenio, se fije el plazo que se tiene para iniciarlo). También salvo que el convenio indique otra cosa, se puede deducir que el permiso debe disfrutarse de manera consecutiva e ininterrumpida.

Si todavía tienes dudas, no dudes a contactar con tu **referente sindical** de la **USOC**.