

LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos retribuidos son días en los cuales la persona trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo por una causa justificada sin que se le pueda descontar salario.

Los permisos retribuidos vienen recogidos con carácter general en el **artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores**, y con carácter particular el convenio colectivo aplicable a la relación laboral puede recoger más permisos retribuidos (nunca menos)

Por ejemplo, muchos convenios regulan el derecho a ausentarse por «días de asuntos propios» asimilando dichos días a las vacaciones.

¿Cuáles son los permisos retribuidos?

En relación con todo lo indicado anteriormente, en esta entrada sólo haremos referencia a los permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente los recogidos en el artículo 37, siendo los siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.

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.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Cuatro días al año, que podrá ser disfrutado por horas, para atender necesidades médicas de fuerza mayor por motivos familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente.

SENTENCIA DEL TS DE 06-03-2024. ESTABLECE QUE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SE CONTABILIZARÁN EN DÍAS EFECTIVOS DE TRABAJO

El TS da la razón a CGT, confirmando la sentencia de la AN

La sentencia posibilita reclamar durante un año los descansos y festivos que RENFE no ha respetado

Desde el Sector Ferroviario de CGT han informado sobre una sentencia favorable a una reivindicación importante para las plantillas del Grupo RENFE, consistente en la contabilización de los permisos retribuidos efectivos solo en los días de trabajo. De este modo, la CGT ha logrado que se confirme la sentencia de la Audiencia Nacional sobre este conflicto colectivo que había presentado en noviembre de 2020.

Según CGT, RENFE contabilizaba los días de licencia aplicándolos a días naturales, es decir, sin tener en cuenta el gráfico de las personas trabajadoras en relación a sus descansos o días festivos, que en la mayoría de los casos se terminaban perdiendo.

La Audiencia Nacional falló a favor de CGT el [09-06-2021](#) y ahora ha sido el Supremo, ratificando la sentencia de la AN. Por lo tanto, ha quedado establecido que los permisos retribuidos deben disfrutarse por los trabajadores y las trabajadoras en días de trabajo efectivo, aclarándose que en el caso de jornadas especiales (el más habitual en la plantilla), implicará que por parte de la empresa se deberán tener en cuenta el calendario de cada persona trabajadora, para determinar el carácter laborable o no de cada jornada.

Para CGT esta sentencia es muy importante, porque logra su objetivo inicial que además está contemplado o reconocido en el Convenio Colectivo de la propia entidad, y se culmina del mismo modo un trabajo jurídico y sindical iniciado por las compañeras trabajadoras del Sector del Telemarketing de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar (FETYC).

FALLO DE LA SENTENCIA DEL TS DE 06-03-2024

Esta Sala ha decidido:

Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de 09-06-2021 de la AN, en autos de conflicto colectivo.

Condenar en costas a Renfe Operadora por importe de 1.500 euros, con pérdida de los depósitos y consignaciones que hubiere practicado a los efectos del presente recurso.

FALLO DE LA SENTENCIA DE LA AN DE 09-06-2021

Estimamos, en parte, la demanda formulada por CGT, a la que se han adherido CC.OO., UGT y SEMAF frente al Grupo Renfe, y, como interesados, Comité General de Empresa del Grupo Renfe y Sindicato SF-I, sobre Conflicto Colectivo, declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el presente Conflicto Colectivo a que los días de licencia retribuida regulados en el II C^oC^o del Grupo Renfe, que mantiene de aplicación, sean todos días de trabajo efectivo laborables para los trabajadores afectados, esto es, excluyendo de su cómputo los días de descanso, festivos no trabajados o días no laborables (excepto vacaciones), con la precisión de que todos los días de la semana, salvo domingo y sábado cuando sea festivo, y demás festivos tienen la condición de laborables para quienes tienen jornadas especiales y son computables a los efectos de las licencias establecidas en el convenio y condenamos a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración, absolviéndolas de las demás pretensiones frente a las mismas deducidas en demanda.