

## DISFRUTE DE PERMISOS RETRIBUIDOS. O COMO DESVESTIR UN SANTO PARA VESTIR A OTRO.

El pasado mes de febrero nuestro Tribunal Supremo ha dictado una sentencia que aborda un tema que, con frecuencia, da lugar a distintas interpretaciones en nuestras empresas; el momento en el que se inicia el disfrute de los permisos retribuidos.

La sentencia interpreta el contenido del artículo 37.3 del Estatuto, precepto que es normalmente desarrollado por la práctica totalidad de los convenios colectivos. La redacción del artículo es la siguiente:

*“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:” y, a continuación, enumera los motivos por los que se puede disfrutar de este permiso; matrimonio, fallecimientos, nacimiento de hijos,...*”

La cuestión que se plantea nuestro Tribunal Supremo, y que con frecuencia plantean los trabajadores de empresas de todos los sectores, es en qué momento se deben contar los días de permiso si la causa de la que derivan coincide en un día festivo. Pensemos, por ejemplo, en el trabajador que contrae matrimonio un sábado... ¿cuándo comienza el cómputo de su permiso, el domingo o el lunes?

Frente a la interpretación de que el permiso se inicie el día inmediatamente siguiente a aquel en el que tiene lugar el hecho que lo motiva (nacimiento, fallecimiento,...), el **Tribunal Supremo** se inclina por confirmar que **el disfrute del permiso comienza el primer día laborable siguiente** al hecho, y no el primer día a continuación de éste, si es festivo.

El **argumento** esencial que utiliza el Tribunal Supremo es que, si el Estatuto prevé que el permiso tiene como objetivo que el **trabajador pueda ausentarse** del trabajo, con derecho a remuneración, durante un plazo concreto **éste derecho sólo es efectivo si el permiso se hace efectivo cuando el beneficiario tiene que realizar su actividad laboral**, y no si es festivo.

Parece que el Tribunal Supremo interpreta el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en sentido literal en algunos párrafos, pero no así en otros...ya que el mismo artículo, en su apartado a) establece la duración del permiso en caso de matrimonio en 15 días naturales...Si hubiese querido decir días hábiles o laborables, no cabe duda que así lo habría dicho.

La sentencia aclara lo relativo al inicio del permiso, pero deja abiertas muchas otras cuestiones... ¿Qué sucede con los días festivos que existen a lo largo de la duración del permiso? ¿Cómo aplicamos la sentencia a los días que, sin ser festivos, el trabajador en cuestión tiene libranza por trabajar a turnos?

Probablemente en su intención de favorecer a los trabajadores en la aplicación del artículo 37.3 el TS ha dejado abierta la puerta para nuevos problemas de interpretación que, sin duda, exigirán nuevas resoluciones judiciales.