

Los permisos retribuidos (Primera parte)

El derecho positivo nos lleva al artículo 37 del E.T., que considera estos permisos como una serie de interrupciones del contrato de trabajo o situaciones tipificadas legalmente, que otorgan al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo



Para muchos empresarios esta temática de permisos se puede convertir en un laberinto sin el asesoramiento adecuado/ Economía de Guadalajara

Óscar Serra / Guadalajara

Con esta, iniciamos una serie de entregas que se irán desgranando en los próximos números del Periódico Economía de Guadalajara, sobre este tema, que por su extensión, casuística y complejidad, aconsejan este tratamiento.

El artículo 37 E.T., es derecho necesario relativo, es decir, que puede ser mejorado por el contrato de trabajo o de convenio colectivo, pero no al contrario.

Así las cosas, comenzamos con una visión genérica de lo que son estos permisos, en cuanto a su regulación legal y convencional, los requisitos instrumentales para su disfrute, reglas sobre el momento de disfrutarlos y retribución durante los mismos, entre otras cuestiones.

Para en posteriores artículos, proceder al estudio de los tipos de permisos retribuidos, intentando transmitir a los lectores, en todo momento, una visión lo más práctica posible, para lo que incidiremos en la experiencia de este departamento jurídico en su contacto constante con las empresas y las incidencias de sus relaciones laborales en este aspecto.

El derecho positivo nos lleva, como si de un índice se tratase, indefectiblemente al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.), que considera estos permisos como una serie de interrupciones del contrato de trabajo o situaciones tipificadas legalmente, que otorgan al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo y dejar de realizar su actividad laboral, que en otro caso sí vendría obligado a realizar, sin merma de retribución, a excepción de determinados complementos o suplidos. De manera que por ser una alteración al normal cum-

plimiento del contrato, que no afecta a su pervivencia, han de ser interpretados restrictivamente, salvo en el caso de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El artículo 37 E.T., es derecho necesario relativo, es

La justificación puede aportarse en el momento que sea posible, antes o después

decir, que puede ser mejorado por vía del contrato de trabajo o de convenio colectivo, pero en al contrario. Y la empresa, dentro de su derecho a organizarse, motivando la decisión, puede a iniciativa propia, modificar el régimen de licencias y permisos establecidos, de conformidad con lo prevenido en el artículo 41 E.T., quedando los trabajadores con el derecho a impugnar esta decisión mediante el

inicio de conflicto colectivo.

Requisitos

Para que se pueda ejercitar el derecho al permiso, deben concurrir una serie de requisitos: - La ausencia debe producirse previo aviso y justificación, siendo válido cualquier medio de comunicación según las reglas de la buena fe, - Los Tribunales consideran el carácter directamente operativo del precepto, descartando la necesidad de previa autorización empresarial, - La justificación puede aportarse en el momento que sea posible, antes o después de haber hecho uso del permiso, - Esta justificación es un derecho de la empresa, que puede dispensarla o darla por realizada por hechos notorios, de forma que si concurre el supuesto de hecho que legitima el disfrute del permiso, no cabe imponer sanción a quien no ha seguido el protocolo establecido para la entrega del justificante (S.T.S. 14-3-1988).

Por lo que se refiere al momento del disfrute, debemos dejar claro y sin lugar a dudas que debe realizarse en la fecha que se produzca el hecho que los ocasiona, o cuando menos, exigir una razonable intermediación entre el uso de la licencia y la causa que la motiva.

Si la causa que provoca el permiso, se desarrolla durante uno o varios días no laborables, el trabajador no tiene derecho a que el disfrute de su permiso se traslade a los días laborables inmediatamente posteriores, por que la finalidad del precepto legal no consiste en relevar del trabajo, sino en permitir que el trabajador atienda sus obligaciones.

Ley

Salvo que la negociación colectiva determine otra cosa, hay que entender que, en todo caso, los días de disfrute de que habla la ley tienen el calificativo de naturales, y no de hábiles, es decir que el permiso se extenderá desde un principio en días consecutivos de fecha a fecha aunque en este periodo se encuentren días considerados como festivos o no laborables (ej. sábados y/o domingos): pero para evitar problemas de interpretación, siempre que en el texto legal o convencional expresamente no se acompañe al sustantivo día del adjetivo natural, se deben considerar el plazo de los días como hábiles a sensu contrario.

Si se solapan varios permisos con causa justificada (ej.: matrimonio, otro evento familiar), las soluciones judiciales de estos supuestos, reproducen una postura idéntica a las vacaciones, es decir, una vez interrumpido el contrato de trabajo por un motivo, las incidencias que podrían generar vicisitudes diversas no impi-

den que siga discurriendo el plazo de aquél (ej.: matrimonio y traslado de domicilio).

La retribución es un derecho del trabajador que accede al derecho tras cumplir los requisitos legales y establecidos en contrato o convenio colectivo, y por lo tanto, se trata de percibir el mismo salario que si se estuviese trabajando, incluidos complementos salariales promediados, no cabiendo aducir cuestiones relativas a las primas de producción.

Tratándose de primas que tienen una cantidad variable, en función de resultados, la Jurisprudencia mayoritariamente reconoce que se debe abonar el promedio de los importes últimamente percibidos, siguiendo el mismo criterio que para calcular la retribución de las vacaciones. Por el contrario, existen algunos pronunciamientos judiciales que estiman que determinados complementos ligados a la efectiva presencia en el puesto de trabajo o la efectiva producción no se abonen en el caso de licencias.

Por su carácter extrasalarial, los suplidos y dietas están excluidos de la retribución del permiso.

En el próximo número analizaremos algunos tipos específicos de permisos retribuidos.

EL DATO

El momento del disfrute, debe realizarse en la fecha que se produzca el hecho que los ocasiona, o cuando menos, exigir una razonable intermediación entre el uso de la licencia y la causa que la motiva. Si la causa se desarrolla durante uno o varios días no laborables, el trabajador no tiene derecho a que el disfrute de su permiso se traslade a los días laborables