

Los días de permiso de las personas trabajadoras deben ser hábiles y no naturales.

SAN 9/2024, de 25 enero

*Abril 2024*

(Nº 123)

**SERVICIO** DE  
**ESTUDIOS**  
**UGT**

## **CONTENIDO**

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios de la sentencia

La Audiencia Nacional dictó, el pasado 25 de enero, Sentencia nº 9/2024<sup>1</sup>, en la que declara la nulidad del término "natural" previsto en las letras b) y d) del apartado 1º del artículo 30 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center, al considerar que el cómputo de los permisos en días naturales establecidos en este Convenio es contrario a lo dispuesto en la Directiva 2019/1158, el art. 37 ET y la jurisprudencia existente.

## Antecedentes

- El Sindicato Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT), el Sindicato Unión Sindical Obrera (USO), el Sindicato Confederación General de Trabajo (CGT) y el Sindicato Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), registraron demandas de impugnación de convenio colectivo contra la Asociación de compañías de experiencia con clientes (CEX) y otros.
- Los sindicatos demandantes, USO, CGT, CCOO y UGT, defienden que debe declararse la nulidad del término "natural" previsto en las letras b) y d) del apartado 1º del artículo 30 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center, al considerarlo contrario a lo establecido en la Directiva 2019/1158, el art. 37 ET y la jurisprudencia existente en interpretación de este último.

## Análisis

La cuestión planteada consiste en resolver si la naturaleza de los permisos retribuidos establecidos en las letras b) y d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center, como días naturales, constituye una vulneración del art.37 ET, al amparo de la Directiva Comunitaria 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, traspuesta a nuestro ordenamiento por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y de la interpretación dada por el Tribunal Supremo.

Con carácter previo, conviene advertir que el artículo 30 del Convenio Colectivo reconoce:

**En letra b) de su apartado 1º:** Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales,

---

<sup>1</sup><https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/241739c71cfef650a0a8778d75e36f0d/20240201>.

contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive.

En **letra d) de su apartado 1º**: Dos días naturales en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

Los demandantes sostienen que debe declararse la nulidad del término "natural" previsto en las letras b) y d) del apartado 1º del citado artículo, al considerar que el cómputo de los permisos contemplados en el precitado precepto en días naturales es contrario a lo establecido en la Directiva 2019/1158, en el art. 37 ET y en la jurisprudencia existente en la interpretación de este último. Señalan que el art. 37 ET es una norma de derecho necesario relativo que puede ser mejorado, y que tras su reforma por el Real Decreto-Ley 5/2023, el acuerdo de la Comisión Paritaria de 12 de julio de 2023 estableció que se reconocerían los días de permiso previstos en la norma legal, siendo su disfrute de acuerdo a lo previsto en el convenio, que se refiere a días naturales. Pero advierten los demandantes que esa aplicación de los días naturales se producirá, según señala la jurisprudencia, siempre que se mejore en el convenio lo regulado legalmente, situación que aquí entienden que no concurre. Los demandantes inciden en que la Directiva 2019/1158 prevé expresamente que sean días laborables.

Por su parte, la entidad demandada argumenta que el art. 37 ET no determina la naturaleza de los días del permiso, si son hábiles o naturales, y que podrá establecerse en días naturales en el convenio si supone una mejora de lo previsto en el ET. Asimismo, expone que el convenio colectivo que se impugna se firmó y publicó en marzo de 2023, siendo conocedoras las partes de la doctrina del Tribunal Supremo en materia de permisos establecida desde la STS de 13 de febrero de 2018, que consagra que los permisos se deben referir a días de trabajo efectivo, días hábiles, siempre que el convenio colectivo contemple que son días hábiles, y sin perjuicio de lo establecido como mejora en el convenio; e indica también que el convenio vigente habla claramente de días naturales.

En la sentencia se examina, en primer lugar, el permiso concedido en la letra b) del art. 30.1 del Convenio Colectivo anteriormente mencionado.

La Audiencia arguye que frente a este permiso convencional el art. 37.3 b) ET, a efectos de trasponer al ordenamiento español el art.6 de la Directiva 2019/1158, configura un permiso de "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 consanguineidad 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" .

El mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado: los Estados deben garantizar un permiso de cinco días "laborables", no pudiendo éstos obviar tal obligación. La norma española en la trasposición solo ha procedido a establecer el parámetro cuantitativo de los días -cinco-, obviando el parámetro cualitativo -hábiles-. No obstante, ello no impide concluir que los días de este permiso traspuesto deben ser considerados laborables, dado que la Directiva es clara al hablar de días hábiles.

La ilegalidad del precepto convencional deriva de la contravención de lo previsto en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158 y no de la aplicación de nuestra jurisprudencia sobre el artículo 37.3 ET. La controversia no se dilucida atendiendo a si el precepto convencional mejora o no la previsión legal, sino a si el precepto convencional se ajusta o no a la legalidad configurada por el artículo 37.3 b) ET puesto en relación con el artículo 6 de la Directiva 2019/1158.

En lo que concierne al permiso por fallecimiento, que también se prevé en el convenio en días naturales, la adición del artículo 37.3 b) ET no obedece a la trasposición de la Directiva, sino que, aprovechando esta, el legislador introduce un nuevo apartado en el que regula un permiso ya existente. En este caso la comparación del precepto convencional y el legal, evidencia que no se introduce mejora alguna, por cuanto en ambos se establece un permiso de dos días en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La Audiencia Nacional considera que, como alega la parte demandada, el permiso por fallecimiento sí resulta mejorado cuando el convenio establece que será de 4 días en caso de que deba hacerse un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, supuesto en el que no cabe apreciar ilegalidad alguna, debiendo disfrutarse el permiso en este concreto supuesto en días naturales.

Ahora bien, esta mejora no alcanza a la generalidad de este permiso, sino a un supuesto muy concreto dentro de dicho permiso, delimitado por la "necesidad de desplazamiento", y no a cualquier supuesto que requiera desplazamiento, sino cuando éste sea igual o superior a 200 kilómetros. En consecuencia, para el disfrute del permiso por fallecimiento contemplado en el artículo 30.1 d) del Convenio Colectivo cuando no hay necesidad de desplazamiento o esta necesidad es inferior a 200 kilómetros el convenio no introduce mejora alguna.

Por tanto, acaba concluyendo que la configuración como naturales de los permisos previstos en las letras b) y d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center es contraria a lo previsto, respectivamente, en la letras b) y b bis) del artículo 37.3 del ET y debe ser declarada nula, salvo para el supuesto del permiso

contemplado en el apartado d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center si exige un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros, dado que al establecer una mejora respecto a la configuración legal del permiso, debe tenerse por licita la configuración en días naturales.

## Comentarios de la Sentencia

La sentencia de la Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda presentada por varios sindicatos contra el III Convenio Colectivo para el Sector del Contact Center, que decretaba que determinados permisos se debían disfrutar en días naturales.

Declara así la nulidad de la expresión "días naturales" contenida en las letras b) y d) del apartado 1º del artículo 30 del mencionado Convenio Colectivo, salvo para el supuesto del permiso del apartado d) del artículo 30.1 si exige un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.

Por consiguiente, los cinco días de permiso otorgados por enfermedad, accidente u hospitalización de familiares cercanos han de ser hábiles o laborables, no naturales.

En lo que atañe a los permisos por defunción relativos a los parientes especificados en el apartado d), cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior la Audiencia Nacional estima que sí concurre una mejora en el convenio que justifica la aplicación del criterio de los días naturales, dado que el tiempo del permiso ha de entenderse que se extiende a una cuantía superior a la que se prevé en el ET. Esta es la interpretación que más favorece a la persona trabajadora.

En consecuencia, y dejando a un lado estos interrogantes, la regla general aplicable a los permisos retribuidos examinados es la de que deben disfrutarse durante los días de trabajo efectivo, salvo que el convenio colectivo, al establecer una mejora respecto de los permisos establecidos en el ET, acuerde que se disfruten en días naturales (STS de 7 de junio de 2023, Rec. 280/2021).

Esta sentencia no solo insiste en la naturaleza de estos permisos, sino que también representa un avance en la lucha de los derechos de las personas trabajadoras y en la igualdad de género en el trabajo.

El legislador traspuso esta Directiva como medida de apoyo a las personas responsables de cuidados a terceros, una carga tradicionalmente asumida por mujeres, buscándose con esta medida que sean compartidas más equitativamente con los hombres.

Así pues, las disposiciones referidas del convenio en cuestión, que se firmó antes del Real Decreto-Ley 5/2023, que contaba los días de permiso como naturales, son, por ende, contrarias a la legislación europea y al Estatuto de los Trabajadores.

**Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo**

**UGT**

