

## PERMISOS

Estos permisos retribuidos no se pueden fraccionar.

Los permisos deberían comenzar a disfrutarse el día laborable siguiente al día del hecho que genera el permiso.

### PERMISO POR NACIMIENTO

2 días naturales, ampliable a 1 día natural adicional a disfrutar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.

El permiso comenzaba el mismo día en que nacía el bebe.

### PERMISO DE FALLECIMIENTO

4 días, ampliable 1 día más cuando el empleado necesite hacer desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.

EL permiso comenzaba el mismo día en que se producía el fallecimiento.

### PERMISO POR MATRIMONIO

Permiso de 15 días naturales.

El permiso comenzaba en la fecha en que se produce el matrimonio.

### PERMISO HOSPITALIZACIÓN

3 días naturales. Ampliable 2 días más cuando el empleado necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.

El permiso comenzaba el día de la hospitalización.

## LOS PERMISOS RETRIBUIDOS EMPIEZAN EN DÍA LABORABLE

Recientemente el Tribunal Supremo ha dictado sentencia que hace referencia a los Permisos Retribuidos del Artículo 37 del E.T., tras interposición de conflicto colectivo en el que CCOO, junto con otros sindicatos, defendíamos que la interpretación correcta del disfrute de los permisos retribuidos era que, si el hecho que genera el permiso sucede en día no laborable para el trabajador, este tenga que iniciarse en el primer día laborable siguiente.

El Tribunal Supremo NOS HA DADO LA RAZÓN y ha declarado que al tratarse de permisos retribuidos estos deben empezar siempre en el primer día después del hecho que sea laborable para el trabajador/a, es decir el primer día que en tu horario o cuadrante indique que trabajas.

Concretamente el redactado de "permisos retribuidos" detalla que los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos si no es un día en el que el trabajador trabaje; "Los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución...", ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día no laboral.

La discrepancia que ha surgido hasta la fecha en el sector queda resuelta, evitando así que cada entidad aplique una política diferente en función de su propia interpretación.

Los permisos afectados en la sentencia son los que hacen referencia a;

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días naturales en caso de nacimiento de hijo/a.
- 2 días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta segundo grado de consanguineidad.
- 2 días en caso de accidente enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario

Afortunadamente el Tribunal Supremo realiza un cambio en la doctrina interpretativa al realizar una interpretación más favorable para los/as trabajadores/as. No obstante, no hemos de olvidar que la negociación colectiva es la que establece cómo debe disfrutarse el permiso que siempre debe igualar o mejorar lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En esta línea desde CCOO seguiremos trabajando para mejorar las condiciones de las que disfrutamos actualmente y mejorar el disfrute de estos y otros permisos.

## SECCIÓN SINDICAL CCOO ALTAMIRA

[www.ccoo-servicios.es/altamira/](http://www.ccoo-servicios.es/altamira/)