



## KONTZILIAZIOAGATIK EMATEN DIREN ORDAINDUTAKO BAIMENAK ZENBATZEKO ERAREN INGURUKO INPLIKAZIO PRAKTIKOAK

- a) Sententziak, ez du bakarrik baimenaren jatorria ematen duen enpresako hitzarmenaren ordaindutako baimenen erregimenean eragiten, beste esparru batzuk ere hartzen ditu Langileen Estatu-tuan araututakoak barne, baimenak lan egunetan disfrutatzeko ematen direla ondorioztatuz.
- b) Baimena egun naturaletan ezartzen bada, jai egunak eta lan egunak ez direnak kontsumitzen dira.
- c) Baimena lan egunetan ezartzen denean, hori ematen denean jai egun edo asteko atsedena ematen bada, baimena eten egiten da eta hurrengo lan egunean hasiko da berriro.
- d) Edozein kasutan, baimenaren hasiera ezin da jai egunean edo aste-ko atsedean egunean hasi.
- e) Hitzarmen batzuek lanera ez joatea “baimena eragiten duen gertakaria ematen denetik” egingo dela esaten badu, baimena gertakaria jazo eta gero bakarrik hartu daitekeela esan nahi du, ez lehenago, beraz, hitzarmen kolektiboetan hala ezartzen bada ere horrek ez du berehalakatosuna eragiten, ondorengotasuna baizik.
- f) Hori guztia, negoziazio kolektibo markoan langileentzat neurri onuragarriagoak sartu ahal izatea baldintzatu gabe.

**Por tanto la sentencia deja claro que, si el día del hecho causante que justifica el permiso, no es laborable para la persona que lo solicita, no se inicia el permiso hasta el primer día laborable que le siga.**

## PERMISOS RETRIBUIDOS



El Estatuto de los Trabajadores regula en el art. 37.3 una serie de permisos retribuidos, a través de los cuales la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, fijándose un número de días según cada caso.

**Estos permisos se pueden mejorar a través de la Negociación Colectiva.**

## ¿QUÉ PASA CUANDO LOS PERMISOS RETRIBUIDOS POR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN COINCIDEN CON FESTIVOS Y DESCANSOS SEMANALES?

El permiso debe iniciarse en el **PRIMER DÍA LABORABLE** posterior al hecho causante que lo motiva. Por lo tanto, **NO SE DEBE INICIAR EL CÁLCULO DEL PERMISO EN FIN DE SEMANA O FESTIVO.**



El tribunal Supremo ha confirmado esta teoría y en Sentencia del 13 de febrero de 2018 determina que “**el día inicial para el disfrute de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos e hijas, fallecimiento de familiar, accidente o enfermedad grave o permisos por hospitalización de parientes, regulados en el convenio de la empresa denunciada, cuando el hecho causante se produzca en día festivo debe de ser el primer día laborable que lo siga**”.

## ZER GERTATZEN DA, KONTZILIAZIO NEURRIEN-GATIK HARTZEN DIREN ORDAINDUTAKO BAIMENAK JAI EGUN ETA ASTEKO ATSEDENEKIN BATERA GERTATZEN DIRENEAN?

Baimena, eragin duen gertakaria eta geroko **LEHENENGO LAN EGUNEAN** hasi behar da. Beraz, **EZ DA ASTEBURU EDO JAI EGUNEAN ZENBATZEN HASI BEHAR.**

## IMPLICACIONES PRÁCTICAS SOBRE LA FORMA DE COMPUTAR LOS PERMISOS RETRIBUIDOS POR CONCILIACIÓN

- a) La sentencia, no solo incide en el régimen de los permisos retribuidos del convenio de la empresa que da origen a la misma, si no a otros ámbitos, incluido los regulados en el E.T. **concluyendo que los permisos se conceden para su disfrute en días laborales**
- b) Si el permiso se fija por días naturales, se consumen los días festivos y no laborales.
- c) Cuando el permiso se fija en días laborables, si durante su transcurso concurre con un día festivo o descanso semanal, se suspende el disfrute del permiso y se reinicia en el siguiente día laborable.
- d) En cualquier caso, el inicio del permiso no puede coincidir su inicio en día festivo o de descanso semanal.
- e) El hecho de que haya convenios que determinen que la ausencia al trabajo se realizará “desde que ocurra el hecho causante”, solo indica que el permiso solo puede usarse a partir del hecho causante y no antes, de modo que esta mención en los convenios colectivos, solo indica posteridad y no inmediatez.
- f) Todo ello, sin condicionar que en el marco de la negociación colectiva, puedan introducirse medidas más favorables para las y los trabajadores.

