



USO consigue en la Audiencia Nacional la primera sentencia que establece que los nuevos permisos de 5 días deben ser en días laborables



En sentencia pionera, la Audiencia Nacional se pronuncia por primera vez sobre el Real Decreto-ley 5/2023, que ampliaba a 5 días los permisos por diversos supuestos de enfermedad, accidente u hospitalización de familiares. Y lo hace sobre un convenio colectivo, el de *contact-center*, decretando que estos días han de ser laborables.

Esta sentencia va en contra de lo firmado en su día en el Convenio Colectivo, anterior al RD-ley, que los estipulaba como naturales. Pero también anula el acuerdo posterior a la ley, firmado en comisión paritaria por CCOO, UGT y la patronal del sector.

Esta sentencia era muy esperada no solo por este sector, sino por todos los trabajadores, puesto que el cambio legislativo había dejado sin jurisprudencia la interpretación de si los días eran laborables o naturales. La anterior jurisprudencia iba en este sentido de considerar laborables los permisos de este cariz, pero no se contaba con ninguna sentencia que respaldara la misma tesis sobre el nuevo marco legal. Por ello es tan importante esta sentencia, que es extrapolable a todos los sectores.

El permiso en cuestión, ahora de 5 días, es aplicable en casos de accidente o enfermedad graves; y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Y puede solicitarse tanto por el cónyuge o pareja de hecho, como por parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, e incluso por cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de esta.

Desde USO, valoramos muy positivamente esta sentencia porque la mayoría de las empresas interpretaban siempre que el disfrute de esos días debía ser en días naturales. Ahora queda claro que no será así, que son laborables.

Una última observación: la sentencia no es firme y se puede recurrir al TS. Hasta que no sea firme, no se podrán modificarlos convenios colectivos que negociamos en esta línea.