

**EL INICIO Y CÁMPUTO DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS
COMENTARIO A LA STS 145/2018 DE 13 DE FEBRERO Y LAS
REACCIONES GENERADAS EN LA AUDIENCIA NACIONAL**

Juan Peña Moncho
Trainee en Ibáñez Labor Lawyers

Abstract

El presente estudio analiza la interpretación que hace el Tribunal Supremo en su sentencia núm. 145/2018 sobre el día de inicio del cómputo de los permisos retribuidos, así como las distintas reacciones que ha provocado en la Audiencia Nacional. El trabajo determina que, de la interpretación del Tribunal Supremo, se reconocen nuevos derechos mínimos para los trabajadores en relación con el disfrute de los permisos retribuidos.

This paper analyses the interpretation of the Supreme Court in its Decision number 145/2018 on the initial day of the count of the paid leaves, together with the different reactions unleashed in the National Audience. The paper ascertains that, derived from the interpretation of the Supreme Court, new minimum rights are recognised for employees related to the use of paid leaves.

Title: Beginning and computation of paid leave. Comments to the decision number 145/2018 of the Supreme Court and the reactions from the case law of the National Audience.

Palabras clave: permisos retribuidos, hecho causante, inicio del disfrute, días naturales, días laborales, derechos de conciliación.

Keywords: paid leave, causal event, start of enjoyment, calendar days, work days, conciliation rights.

IUSLabor 1/2019, ISSN 1699-2938, p. 342-352
DOI. 10.31009/IUSLabor.2019.i01.12

Sumario

1. Cuestión conflictiva
2. Reacciones de la Audiencia Nacional
 - 2.1. Sentencias
 - 2.2. Cuestión prejudicial Tribunal de Justicia de la Unión Europea

3. Valoración crítica

1. Cuestión conflictiva

El 13 de febrero de 2018 el Tribunal Supremo emitió la sentencia núm. 145/2018, que resolvía sobre un recurso de casación ordinario frente a la sentencia de la Audiencia Nacional núm. 124/2016 de 13 de julio. Dicho recurso fue interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT), al que se adhirieron la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (FES-CCOO). El objeto de ambas resoluciones era determinar cuál era el día a quo de los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar, reconocidos en el artículo 28.1 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center (Contact Center), en caso de que el hecho causante de dichos permisos aconteciese en día festivo, ya que ninguno de estos permisos es por días laborables.

Específicamente, el artículo 28.1 del Contact Center establece: *“1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.*
- c) (...)*
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos y dos días en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos”.*

Como puede apreciarse, el encabezamiento de dicho precepto tiene una redacción prácticamente idéntica a la del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET). El único cambio que incorpora el artículo 28.1 del Contact Center es que establece que los permisos se disfrutarán *“desde que ocurra el hecho causante”*.

Pues bien, en atención a este supuesto de hecho, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación frente a la SAN 124/2016 y determina que *“si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga”*. El Tribunal Supremo llega a esta conclusión realizando una interpretación finalista, literal, lógico-sistemática y sociológica del artículo 28.1 del Contact Center, ya que, a su juicio, *“la sentencia recurrida infringe las principales*

normas de hermenéutica que establecen los artículos 1281 y siguientes del Código Civil”.

La interpretación finalista se basa en que el título del artículo 28.1 del Contact Center, “*permisos retribuidos*”, indica que el día de disfrute de los permisos retribuidos debe ser en días laborables, “*pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja*”. Posteriormente, utiliza una interpretación literal para indicar que, debido a que el primer párrafo del artículo 28.1 del Contact Center establece que “[l]os trabajadores (...) *podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución*”, no tiene relevancia a los efectos de disfrutar del permiso que el hecho causante se produzca en día feriado, ya que ese día es imposible ausentarse del trabajo porque no se presta servicios.

En relación con estos dos puntos, el Tribunal Supremo parece estar sugiriendo *obiter dictum* que los permisos retribuidos solo pueden disfrutarse en días laborales. No obstante, niega esta posibilidad al indicar que lo afirmado anteriormente es una cuestión distinta al cómputo de los días de permiso, y añade un “*como luego se verá*”. Pese a esta afirmación, el Alto Tribunal no entra finalmente a analizar el cómputo de los permisos.

El razonamiento emanado de la interpretación finalista y literal viene sostenido por una interpretación lógico-sistemática del artículo 28.1 del Contact Center junto con el artículo 37.3 ET. Este último precepto también indica que “*el trabajador (...) podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración*” para los mismos supuestos contemplados en el artículo 28.1 del Contact Center.

Por último, se basa en una interpretación sociológica para concluir que “*el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquel en que se produjo el hecho que da derecho al permiso*”, ya que otra posibilidad podría conllevar la pérdida del permiso o de días de permiso si el hecho causante aconteciese al inicio de varios días feriados continuados, “*lo que es contrario al espíritu del artículo 37-3 del ET y a la norma convencional*”.

De esta forma, el cómputo de los permisos de 15 “*días naturales*” por matrimonio, 3 “*días*” por nacimiento de hijo, 4 “*días*” en caso de fallecimiento de familiar de primer grado y 2 “*días*” por fallecimiento de familiar de segundo grado, previstos en los apartados a), b) y d) del artículo 28.1 del Contact Center, debe iniciarse el primer día laborable siguiente al hecho causante, si su hecho causante acontece en festivo.

No obstante, conviene resaltar que, pese a que el artículo 28.1 del Contact Center requiere que se disfrute de los permisos “*desde que ocurra el hecho causante*”, el Tribunal Supremo entiende que este matiz no supone una exigencia de inmediatez, sino

que es meramente declarativa de que el permiso solo puede ser disfrutado “*a partir del hecho causante y no antes*”.

Por último, desde mi punto de vista, hay un elemento clave en esta sentencia. Se trata del inicio del último párrafo del fundamento jurídico segundo, donde el Tribunal Supremo indica que los convenios colectivos están legitimados para regular (y, por tanto, fijar el día de inicio) de los permisos retribuidos, siempre y cuando respeten los derechos mínimos establecidos por el artículo 37.3 ET.

2. Reacciones de la Audiencia Nacional

2.1. Sentencias

Después de haberse emitido la sentencia del Tribunal Supremo núm. 145/2018, llegan a la Audiencia Nacional varias demandas solicitando la interpretación de los correspondientes artículos de permisos retribuidos de acuerdo con dicha doctrina. Estas sentencias son la núm. 98/2018 de 13 de junio, la núm. 104/2018 y núm. 105/2018 de 20 de junio, y la núm. 115/2018 de 28 de junio. En todas estas sentencias la Audiencia Nacional incorpora críticas y matices a la interpretación que hace el Tribunal Supremo del artículo 28 del Contact Center.

En cuanto a las críticas, estas se basan en tres razones principalmente:

1. La Audiencia Nacional entiende que la preposición “*desde*” del primer párrafo del artículo 28 del Contact Center no es una mera condición, sino que la voluntad de las partes firmantes es que el inicio del permiso sea el mismo día que el del hecho causante, independientemente de cuando concorra. Para justificar esta argumentación acude a la definición del prefijo “*desde*” en la RAE: “*denota el tiempo en que se origina o ha de empezar a contarse una cosa*”.
2. Para la Audiencia Nacional es motivo de “*perplejidad*” que el Tribunal Supremo no valorase finalmente en su sentencia cómo debía realizarse el cómputo de los permisos retribuidos si estos solo pueden disfrutarse en días laborales, tal y como había expuesto en su sentencia de 13 de febrero. Por ello, entra de lleno a analizar el cómputo de los permisos en sus sentencias, como veremos a continuación.
3. A esta perplejidad se suma que, en fecha de 5 de abril de 2018, el Tribunal Supremo emitiese la sentencia núm. 377/2018 confirmando la sentencia núm. 186/2016 de la Audiencia Nacional que legitimaba que el inicio del permiso retribuido por matrimonio y nacimiento de nieto se iniciase el mismo día que el hecho causante.

Asimismo, la Audiencia Nacional matiza la doctrina expuesta por el Tribunal Supremo. Determina que el permiso por matrimonio debe disfrutarse desde que acontece el hecho causante. En cambio, para el resto de los permisos, el inicio del cómputo debe hacerse en días laborales. Las razones son las siguientes:

1. El artículo 37.3 ET (y el correspondiente a los convenios evaluados) establece una clara distinción entre el permiso por matrimonio y el resto de los permisos. Para el primer permiso, se indica que debe disfrutarse por “*días naturales*”; para el disfrute de los permisos restantes se estipula que se disfrutarán por “*días*”, sin especificar si son días laborales o naturales. De acuerdo con la posición de la Audiencia Nacional:
 - a) Esta distinción refleja la voluntad del legislador de dar un trato jurídico diferenciado al permiso por matrimonio y el resto de los permisos.
 - b) El hecho de que el permiso por matrimonio sea un permiso por “*días naturales*”, implica que el cómputo debe incluir tanto días laborales como festivos, porque así lo establece el artículo 5.2 del Código Civil. Por consiguiente, no es posible mantener que el inicio del permiso por matrimonio debe realizarse en día laborable, ya que eso sería lo mismo que asumir que se trata de un permiso por días laborales, lo cual no se desprende de la literalidad del artículo 37.3 ET o del convenio analizado.
 - c) La mención “*días*” debe entenderse como días laborales, ya que si fuesen “*días naturales*” el legislador o las partes del convenio lo habrían indicado expresamente en la regulación correspondiente, tal y como se hace en el artículo 37.3.a). En este punto también intuyo que la Audiencia Nacional ha podido introducir el principio *pro-operario*.
2. Asimismo, la distinción anterior coincide con una diferenciación entre el permiso de larga duración por matrimonio, regulado por días naturales, y los permisos de corta duración, regulados por días. Para la Audiencia Nacional, se trata de una diferencia de trato lógica en atención a la finalidad de cada permiso: el permiso por matrimonio, en tanto que largo, tiene una finalidad asimilable a las vacaciones; mientras que los permisos cortos se establecen para que el trabajador pueda ocuparse de las vicisitudes imprevistas que surjan en días laborales.

Consecuentemente, la Audiencia Nacional modifica en estas sentencias la doctrina del Tribunal Supremo, que se centra únicamente en establecer que el cómputo de todos los permisos retribuidos debe iniciarse en día laboral, con independencia de si se trata de permiso por días naturales o por días. Y, además, no entra a valorar si los permisos por

“*días*” se refiere a días laborales o naturales, cosa sobre la que sí que resuelve la Audiencia Nacional.

Por tanto, la posición expuesta en la Audiencia Nacional en sus cuatro sentencias queda fijada de la siguiente forma: (i) el permiso por matrimonio por “*días naturales*”, en tanto que permiso largo, debe iniciarse el día del hecho causante y su cómputo debe incluir días laborales y festivos; (ii) los permisos cortos por “*días*”, son permisos por días laborales y, por tanto, tanto su inicio como su cómputo debe realizarse en días hábiles.

A pesar de lo expuesto, conviene indicar que el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional han pasado por alto en sus pronunciamientos la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2009 (Rec. núm. 4/2008). En dicha sentencia el Alto Tribunal ya establecía que el permiso por matrimonio debía iniciarse en día laborable si su hecho causante acontece en festivo. Por consiguiente, la sentencia del Alto Tribunal de 13 de febrero de 2018 convirtió en jurisprudencia lo que antes era doctrina.

2.2. *Cuestión Prejudicial al Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea*

Con posterioridad a estas sentencias, la Audiencia Nacional emite el auto núm. 57/2018 el 3 de septiembre de 2018 planteando una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). En dicho auto, la Audiencia Nacional se cuestiona la compatibilidad del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a los descansos semanales y a las vacaciones anuales. O lo que es lo mismo, si es posible disfrutar simultáneamente de un permiso retribuido y del derecho al descanso y/o a las vacaciones anuales.

Del Fundamento Jurídico Tercero y de las cuestiones formuladas en esta cuestión prejudicial, la Audiencia Nacional parece exponer un cambio de criterio doctrinal respecto de sus sentencias mencionadas anteriormente. Alega que, en caso de coexistencia entre un permiso retribuido y el descanso semanal o las vacaciones, estos últimos quedan vacíos de contenido ya que su tiempo de disfrute queda impedido si es dedicado a las necesidades de los permisos retribuidos. De esta forma, el tiempo de descanso o de vacaciones no estaría siendo destinado a la finalidad que le correspondería.

El cambio doctrinal viene dado porque, a la hora de formular las cuestiones al TJUE, la Audiencia Nacional ya no distingue entre permisos largos y cortos, sino que habla de permisos retribuidos de forma general. Es decir, pretende que el Tribunal europeo

confirme, saltándose al Tribunal Supremo, que todos los permisos retribuidos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores deben disfrutarse en días laborales. Concretamente, las cuestiones prejudiciales a abordar por el Tribunal europeo son las siguientes:

1. *“El artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear el descanso semanal con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso?”*
2. *El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear las vacaciones anuales con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso, el ocio y el esparcimiento?”*

Cabe también indicar que, en las conclusiones del auto, la Audiencia Nacional expone que, debido a que los artículos 37.1 y 38 del ET suponen una mejora respecto de los artículos 5 y 7 de la Directiva, *“la duda se circunscribe exclusivamente al solapamiento que tenga lugar respecto de los períodos mínimos contemplados en la norma europea, que son los que esta garantiza”*.

En definitiva, lo que busca la Audiencia Nacional, y así lo reconoce indirectamente en el citado auto, es la extensión del criterio jurisprudencial de los casos de los Tribunales de Justicia europeos, sobre solapamiento de vacaciones y periodo de maternidad (C-342/01, Merino Gómez), y vacaciones y bajas por enfermedad (C-350/06 y C-520/06, Schultz-Hoff), a la concurrencia de las vacaciones y/o descansos semanales con los permisos retribuidos.

3. Valoración crítica

Como el lector habrá podido darse cuenta, este debate se inicia en relación con cuál debe ser el inicio del cómputo de los permisos retribuidos, pero finalmente termina desembocando en cuál debe ser el cómputo de los mismos.

De toda esta problemática pueden surgir varias alternativas. Lo razonable es pensar que, consciente de que existe una cuestión prejudicial ante el TJUE, el Tribunal Supremo no intervenga hasta que el TJUE último emita un fallo.

En relación con la intervención del TJUE en esta situación jurídica, es más que probable que dicho Tribunal, si sigue la línea interpretativa de los casos Merino Gómez y Schultz-Hoff, determine que estos permisos deben disfrutarse en días laborales. Es decir, que los permisos retribuidos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores sean permisos laborales y, por tanto, no pueden simultanearse con los descansos y las vacaciones.

También quisiera recalcar que, pese a que la Audiencia Nacional limita sus cuestiones prejudiciales a los periodos mínimos contemplados en la norma europea (1 día de descanso por 7 días de trabajo y 4 semanas de vacaciones por año) no considero ajustado que los efectos de una futura sentencia en el sentido anterior deban limitarse a los períodos mínimos de la Directiva 2003/88/CE. La razón se encuentra en la segunda cuestión prejudicial del caso Merino Gómez (C-342/01). El Tribunal de Justicia de Madrid preguntaba si los efectos de la no simultaneidad de las vacaciones y la baja por maternidad se limitaban únicamente a los días de vacaciones previstos en la Directiva o se extendían también a las vacaciones fijadas por el Estatuto de los Trabajadores. En su sentencia, el TJUE determinó que su interpretación debía extenderse a la normativa nacional más favorable a la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Por tanto, esta conclusión es aplicable también al presente caso concreto.

En caso de que el TJUE no fallase en este sentido, la pelota estaría en el tejado del Tribunal Supremo, que es quien debería decidir si: (i) se mantiene y ratifica simplemente en la doctrina expuesta en la sentencia núm. 145/2018 en relación con el día de inicio de los permisos retribuidos en día laborable; (ii) si extiende la interpretación anterior a un cómputo por días laborales de todos los permisos; o (iii) si confirma la posición de las sentencias de la Audiencia Nacional de diferenciar el permiso por matrimonio del resto de permisos de corta duración. El primero se iniciaría desde el hecho causante y se disfrutaría ininterrumpidamente, mientras que el resto de los permisos se disfrutaría por días laborales.

Desde mi punto de vista, la posición más ajustada en derecho es esta última de la Audiencia Nacional. Todos los trabajadores tienen un derecho mínimo legal de 15 días naturales por matrimonio y a los días laborales correspondientes en relación con el resto de los permisos en virtud del Estatuto de los Trabajadores. A partir de aquí quiero hacer varias puntualizaciones diferenciando entre el permiso largo de matrimonio y el resto de los permisos cortos.

En referencia al permiso por matrimonio defiendo que su inicio y cómputo deben hacerse desde el hecho causante y en días naturales por los motivos expuestos por la

Audiencia Nacional en sus sentencias. No obstante, se ha podido comprobar que ya es jurisprudencia del Tribunal Supremo que su cómputo debe iniciarse en día laborable. Pese a ello, entiendo que esta interpretación debe limitarse a aquellos convenios colectivos que únicamente respeten los 15 días naturales del artículo 37.1.a) ET. Por ende, si se mejora convencionalmente dicha regulación, el cómputo debe iniciarse desde el hecho causante.

Asimismo, estimo que una sentencia del TJUE o del Tribunal Supremo que determinasen que, en todos los supuestos previstos en el artículo 37.3 ET, estamos ante permisos retribuidos por días laborales abocaría al permiso por matrimonio a salir de la regulación del artículo 37.3 del Estatuto. El motivo es que, en el fondo, los permisos por matrimonio no son más que unas vacaciones extraordinarias garantizadas por la empresa por un acontecimiento dichoso en la vida del empleado, que tiene su origen en la tradicional “luna de miel”. Asimismo, entiendo que esta lógica se ve reforzada por el hecho de que sea el único permiso retribuido del artículo 37.3 ET en el que se determina un cómputo por días naturales.

En relación con los permisos cortos, creo que la interpretación de que se trata de permisos retribuidos por días laborales debe limitarse únicamente al artículo 37.3 del Estatuto y a aquellos convenios que únicamente establezcan un disfrute por “días”, sin concretar si son días laborales o naturales. Es decir, dicha interpretación no debe extenderse a los convenios colectivos que establezcan unos permisos “cortos” por días naturales, siempre y cuando respeten los períodos mínimos que de la interpretación anterior se derivan del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. De esta forma, si un convenio colectivo prevé explícitamente 3 días naturales por enfermedad de familiar no puede afirmarse judicialmente que se trata de 3 días laborales. Las razones son las siguientes:

1. Porque ni de la literalidad del precepto ni de la voluntad de las partes de la negociación colectiva se desprende que sean permisos por días laborales. Los firmantes de un convenio, cuando transcriben que existen permisos por días naturales, asumen que su cómputo debe hacerse ininterrumpidamente desde el hecho causante. Si su voluntad fuese otra, se habría concretado que son permisos por días laborales.
2. Porque los permisos retribuidos, tal y como reconocen unánimemente el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional, son permisos causales. Es decir, se habilitan siempre y cuando concurra su hecho causante. Asimismo, deben persistir en tanto en cuanto siga vigente la razón que los motiva. Si un trabajador decide hacer un traslado en sábado, no debería poder pedirle a la empresa un permiso retribuido por traslado el lunes siguiente, ya que no está justificado. Y lo mismo aplica en relación con los

permisos establecidos en el apartado b) del artículo 37.3 ET. Interpretarlo de otra forma sería, a mi juicio, desnaturalizar dichos permisos.

3. Como hemos mencionado anteriormente, la propia sentencia núm. 145/2018 del Tribunal Supremo que da origen a toda esta problemática establece que los convenios colectivos solo pueden mejorar lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores. De esta forma, al haber concurrencia entre el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo que se trate, los trabajadores tendrían en todo caso garantizados 2 días laborales de permiso retribuido en virtud del Estatuto. Asimismo, existiría la posibilidad de disfrutar de un día adicional de permiso laboral en virtud del convenio si, tras el hecho causante, todos los días que se suceden son laborables.
4. Por último, conviene no olvidar que en España incluso los días festivos son días retribuidos para el trabajador. Esto es, normalmente, la retribución mensual en España es por 30 días naturales, incluyendo tanto los días laborales como los festivos. Por consiguiente, la única diferencia en que alguno de los días de un permiso por días naturales caiga en laborable o feriado es la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo. No obstante, para poder justificar la ausencia remunerada al puesto de trabajo es necesario a) que la causa que motiva al permiso persista y b) que exista una habilitación legal, convencional o patronal que lo posibilite. Por consiguiente, siempre y cuando se respeten los mínimos legales, el trabajador no está viendo menoscabados, sino ampliados, sus derechos si se prevén permisos cortos por días naturales.

En resumidas cuentas, considero que el derecho mínimo de los trabajadores en atención a los permisos retribuidos del artículo 37.3 ET quedaría de la siguiente forma:

- a) 15 días naturales de permiso por matrimonio. Si no se amplía la duración de estos permisos, el cómputo ininterrumpido deberá iniciarse el día laborable siguiente al matrimonio, siguiendo con la jurisprudencia confirmada por el Tribunal Supremo. No obstante, también existen casos en que el convenio colectivo aplicable contempla la posibilidad de disfrutar del permiso por matrimonio dentro de un plazo más amplio no inmediatamente posterior al hecho causante. Es decir, que se permite disfrutar del permiso de matrimonio, por ejemplo, durante los 6 meses posteriores al hecho causante. Esto se hace, precisamente, para permitir la acumulación de dicho permiso a las vacaciones. En tales casos, entiendo que el cómputo de los días naturales debe iniciarse en el primer día laborable en el que el trabajador esté de permiso.

- b) 2 días laborales para los permisos del apartado b) del artículo 37.3 ET, pese a que simplemente se expone que se trata de “días”.
- c) 1 día laboral en caso de traslado.

En caso de que un convenio no especifique si los permisos cortos son por días naturales o laborales estaremos ante permisos por días laborales, si se trata de permisos cortos.

En cambio, si el convenio indica que se trata de permisos por días naturales habrá de respetarse siempre el derecho mínimo del Estatuto, en función de la anterior interpretación, y la voluntad de las partes negociadoras del convenio. Por tanto, se valorará cuántos días totales de permiso corresponden al trabajador afectado en atención a la concurrencia del Estatuto y del convenio aplicable.

En conclusión, mediante la anterior argumentación he pretendido dar una salida ajustada a derecho a la divergencia de posicionamientos jurídicos del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional. No obstante, he hecho un ejercicio de ficción jurídica al adelantarme a los posibles pronunciamientos del TJUE y del Tribunal Supremo. Por tanto, hay que tener en cuenta que las futuras resoluciones de los Tribunales pueden alterar las circunstancias y los elementos analizados en este artículo. Pese a ello, mi valoración jurídica en atención a los actuales precedentes ha quedado totalmente expuesta.

Fecha recepción: 23.2.2019

Fecha aceptación: 13.3.2019