

LA CONCESIÓN DE PERMISOS RETRIBUIDOS TRABAJANDO A JORNADA PARCIAL

dialogolaboral.com

Se trata de clarificar qué derecho tiene un trabajador que realiza una jornada parcial, respecto a otro trabajador a tiempo completo comparable, a disfrutar de los permisos retribuidos que le correspondan conforme a la normativa convencional y estatutaria aplicable.

Dicha cuestión se plantea con motivo de la reciente regulación del permiso regulado en el **Art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores**: permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

¿Tiene las mismas horas de permiso retribuido un trabajador cuya jornada laboral anual es, por ejemplo, del 33% respecto a la de un trabajador a tiempo completo comparable?

Esta pregunta es extensible a otros permisos retribuidos recogidos ya sea en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación; así como a trabajadores con contrato a tiempo parcial y a aquellos que, teniendo contrato a tiempo completo, se encuentran en situación de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor a cargo o familiar dependiente.

Lo preceptivo es acudir, en primer lugar, a la **regulación del contrato a tiempo parcial dispuesto en el Art. 12.4 del Estatuto de los Trabajadores**, el cual, en su punto d), dispone:

*“Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos **de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.**”*

A falta de regulación legal o convencional que concrete la forma de disfrute en tal situación, debemos *acudir a la jurisprudencia aplicable al caso* para dilucidar la forma en que debe aplicarse tal disfrute.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 15-9-2006, resuelve un proceso de conflicto colectivo, unificando Doctrina, en un supuesto de *permiso retribuido de libre disposición computado en días (dos por año)*, en el que **los trabajadores a tiempo parcial podrán disfrutar del mismo de manera proporcionada, en función del tiempo (la jornada) de trabajo**. Ello es así por aplicación del Art. 12.4 del Estatuto de los Trabajadores y por la interpretación flexible del Art. 14 de nuestra Constitución (principio de igualdad).

La clave en la precitada sentencia está, en que se antepone el principio de proporcionalidad frente al de igualdad, ya que *la duración de los permisos es medible y computable a la jornada de trabajo*; asimismo, el tribunal resuelve en tal sentido porque nada especifica el convenio colectivo sobre esta cuestión.

En la Sentencia del TSJ de Cataluña, de 28-9-2010, en la cual se debate si corresponden *35 horas de asistencia médico por año* o parte proporcional, para los trabajadores contratados a tiempo parcial, la cual concluye que es el **criterio de proporcionalidad** el aplicable al supuesto de autos – frente al de igualdad -, por cuanto nos encontramos ante un **derecho mesurable, sin que sea obstáculo para ello que el convenio colectivo no se pronuncie expresamente sobre la materia**, precisamente porque los derechos fraccionables o mesurables se disfrutaban bajo esa regla de la proporcionalidad a tenor de lo establecido en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los **trabajadores cuyos contratos son a tiempo completo, pero se encuentran disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal** (de hijo o familiar dependiente), es de destacar la Sentencia del TSJ de Castilla y León, de 11-2-2010, en la que se discute sobre la procedencia o no a minorar proporcionalmente las vacaciones o los permisos retribuidos correspondientes, en el caso de una trabajadora de un ayuntamiento que se encontraba disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijo.

El tribunal falla a favor de la trabajadora, argumentando que la reducción del tiempo de trabajo se ve compensada por la consiguiente reducción del salario y que no puede afectar a más derechos, como el derecho a vacaciones o permisos, pues, tal decisión iría en contra de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22-3, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, cuyo artículo 3, señala el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, añadiendo que este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, y de estado civil.

En cuanto a la posibilidad de cambiar la forma de concesión de estos permisos a los trabajadores, en detrimento suyo, habría que **analizar los posibles riesgos de una declaración de condición más beneficiosa** a su favor, en caso de que el asunto se judicializara.