

---

# SOLUCIONES Y PRÁCTICOS

---

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### No te puedes negar

Su empresa necesita desplazar a un trabajador al extranjero, pero el afectado se niega a aceptar. ¿Es válida su negativa o usted puede obligarlo?

**Está pasando.** Cada vez hay más empresas que necesitan desplazar a algún trabajador al extranjero de forma temporal. A estos efectos, el desplazamiento es temporal si no excede de 12 meses en un período de tres años. **Apunte.** Pues bien, si acredita causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, *puede desplazar a un trabajador dentro de esos límites temporales y aunque ello exija un cambio de residencia, siempre y cuando le abone los gastos de viaje y las dietas.* Le indico a continuación algunos ejemplos en los que dichas causas estarían acreditadas:

- Su empresa ha vendido una máquina con servicio de instalación y montaje incluido. En este supuesto, será válido el desplazamiento temporal de un trabajador con conocimientos y experiencia en esas tareas.
- Lo mismo ocurrirá si va a montar una filial en el extranjero y necesita a un trabajador de su confianza para que supervise la puesta en marcha y la contratación de los primeros trabajadores.

**Opciones.** Una vez haya comunicado el desplazamiento al afectado, éste dispone de las opciones siguientes:

- La orden es ejecutiva, lo que implica que el afectado debe acatarla y que, si no está de acuerdo, debe impugnarla ante los tribunales (se ha de asegurar de que usted puede acreditar las causas económicas, productivas, técnicas u organizativas que correspondan). **Apunte.** Así pues, a diferencia de lo que sucede en los casos de traslado (un traslado es un cambio de centro de trabajo –definitivo o durante un período superior a 12 meses en tres años– que implica también un cambio de residencia), su empleado no puede optar por rescindir su contrato con una indemnización de 20 días con un límite de 12 meses.
- Si su trabajador se niega a acatar la orden, podrá sancionarlo por desobediencia.

**Excepciones.** Pese a lo citado, en algunos supuestos la negativa del trabajador a aceptar el desplazamiento se ha considerado válida y no puede ser objeto de sanción. **¡Importante!** Por ejemplo, si se le ha comunicado verbalmente el desplazamiento (de modo que no puede conocer las condiciones), si se pretende desplazarlo a un país en guerra –con riesgo grave para su integridad– o si está disfrutando de algún derecho vinculado con la maternidad o la paternidad.

› **Idea final.** La orden de desplazamiento es ejecutiva, por lo que el trabajador no se puede negar. Tampoco tiene derecho a rescindir su contrato con una indemnización.

#### En este número...

No te puedes negar

Comunicación a la Representación legal

Accidente de trabajo

Criticó a la empresa en Internet

Derecho a la desconexión digital

Urgencia familiar

Evite las estafas a sus trabajadores

Nuevos supuestos de nulidad

Exento hasta 0,26 euros por kilómetro

Cómputo de días de permiso

## DESPIDO OBJETIVO

### Comunicación a la Representación legal

**Plazo.** Al realizar un despido objetivo, el empresario debe comunicarlo a la representación legal de los trabajadores – si la hay –, pero la ley no fija el plazo en el que debe hacerlo. **¡Importante!** Por ello, el Tribunal Supremo [TS 05-07-2023] ha despejado este concepto, declarando que se puede hacer dicha comunicación con posterioridad a la notificación del despido.

**Con posterioridad.** Mientras entregue a la representación una copia de la carta entregada al trabajador, no importa el momento en que se haga (incluso si es con posterioridad), siempre y cuando sea en un plazo prudencial que no imposibilite que los representantes informen y ayuden al trabajador debidamente. **Apunte.** Por ejemplo, se considera que la comunicación efectuada cuatro días después del despido permite que informen al trabajador de la posibilidad de interponer demanda en plazo y que le asesoren sobre las causas y las circunstancias del despido.

› **Idea final.** *Puede informar a la Representación legal de un despido objetivo con posterioridad a su notificación.*

## AUTÓNOMOS

### Accidente de trabajo

**Laboral.** Es más difícil que un accidente de un trabajador autónomo se califique como laboral que en el caso de los empleados por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS). **Apunte.** He de recordarle que en el RGSS basta con que el accidente tenga lugar en tiempo y lugar de trabajo para que se presuma que se trata de un accidente laboral (salvo prueba en contrario).

**RETA.** Por el contrario, el régimen especial de los trabajadores autónomos (RETA) sí que exige al trabajador la acreditación de una conexión entre la lesión y el trabajo realizado por cuenta propia, y así lo ha confirmado el Tribunal Supremo [TS 05-07-2023]. **¡Importante!** Por tanto, si un trabajador está de alta en los dos regímenes, es posible que en el RETA no se reconozca el carácter laboral de un accidente, pero sí en el RGSS (si, por ejemplo, el accidente tiene lugar en tiempo de trabajo, pero no consigue acreditar la conexión de su lesión con su trabajo por cuenta propia).

› **Idea final.** *El RETA es más exigente que el RGSS a la hora de considerar un accidente como laboral.*

## PODER DISCIPLINARIO

### Criticó a la empresa en Internet

**Libertad de expresión.** El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha [TSJ Castilla-La Mancha 15-06-2023] ha considerado que no es motivo de despido que un trabajador publique una reseña negativa de la empresa en su perfil de Google. **¡Importante!** Así, se ha declarado nulo el despido por atentar contra el derecho a la libertad de expresión, por lo que la empresa deberá reincorporar al trabajador y pagarle los salarios de tramitación.

**Excepción.** No obstante, si los comentarios fueran insultantes o vejatorios, podría llegarse a considerar el despido procedente. **Apunte.** En el caso concreto se trataba de simples opiniones y manifestaciones críticas sobre el funcionamiento de la empresa que, según el Tribunal, pueden acarrear ciertos perjuicios, pero no son insultantes.

**Recomendación.** Si un trabajador está publicando malas reseñas de su empresa en Internet, adviértale o sanciónale para que no lo repita. Un despido se considerará desproporcionado.

› **Idea final.** *No se puede despedir a un trabajador por publicar reseñas negativas de la empresa.*

## DERECHOS DEL TRABAJADOR

### Derecho a la desconexión digital

**Vulneración.** Una empresa vulneró el derecho a la desconexión digital de un trabajador al enviarle más de 10.000 correos electrónicos fuera de su horario laboral durante el año 2020 (mientras realizaba teletrabajo por la crisis sanitaria del COVID-19). **Apunte.** Por ello, el trabajador solicita la resolución indemnizada del contrato y una indemnización adicional de 120.000 euros por daños y perjuicios.

**¿Indemnización adicional?** Al respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña [TSJ Cataluña 05-05-2023] ha considerado lo siguiente:

- El trabajador sí tiene derecho a la extinción indemnizada del contrato porque no se ha respetado su tiempo de descanso.
- Por el contrario, la desconexión digital no es un derecho fundamental recogido en la Constitución Española, por lo que su vulneración no puede implicar el abono de una indemnización adicional por daños morales.

› **Idea final.** *No puede solicitar una indemnización por vulneración del derecho a la desconexión digital.*

## LICENCIAS Y PERMISOS

### Urgencia familiar

Usted ha podido ver que recientemente se ha creado un nuevo permiso para los trabajadores que tengan familiares que requieran de su acompañamiento urgente. ¿Cuáles son las principales implicaciones de dicho permiso?

**Es un derecho.** Desde el 30 de junio de 2023, la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes.

#### Requisitos

**¿Cuándo?** Este derecho se otorga al trabajador en caso de que necesite atender inmediatamente a familiares (aunque no convivan con él) o a personas convivientes por enfermedad o accidente. **Apunte.** A pesar de que todavía no hay pronunciamientos de los tribunales al respecto debido al poco tiempo transcurrido desde su aprobación, ya se pueden concluir los siguientes requisitos.

**ET.** El Estatuto de los Trabajadores (ET) regula la mayoría de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar relativos a familiares, de modo que establece el grado de afinidad o consanguinidad exigido para su disfrute. **Apunte.** Así, por ejemplo, la reducción de jornada por cuidado de familiar requiere que se trate de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

**Grado.** No obstante, en este nuevo derecho por fuerza mayor familiar no se limita el grado de consanguinidad o afinidad necesario, por lo que puede interpretarse que cualquier familiar del trabajador que requiera su presencia habilita al disfrute si existe esa situación de necesidad.

**Convivientes.** Asimismo, tras dicho cambio legal, también habilitan para el disfrute de este derecho las personas que convivan con el trabajador, aunque no mantengan ningún tipo de parentesco. **¡Importante!** Según la norma, se considera *conviviente* a la persona que vive en el mismo hogar que el trabajador.

**Presencia indispensable e inmediata.** Será necesario que sea el trabajador quien deba encargarse del familiar necesitado por no existir otra persona que pueda hacerlo.

**Apunte.** Por ejemplo, si llaman a una trabajadora para que vaya a recoger al colegio a su hijo porque éste no se encuentra bien y el padre trabaja en otra ciudad, el permiso estaría justificado (recordar que tanto la hospitalización como la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario ya quedan amparadas por otro permiso retribuido).

#### Límites

**Retribuido.** Las horas destinadas a tal fin deben ser retribuidas, hasta un máximo de cuatro días al año (el exceso irá a cargo del trabajador). **Importante.** La regla general es que, mientras dure el permiso –siempre dentro de esos cuatro días–, su trabajador tiene derecho a percibir lo mismo que si estuviese trabajando (incluidos todos los conceptos salariales y complementos, a excepción de los extrasalariales cuyo devengo esté sujeto a la asistencia al puesto de trabajo, como pueden ser las dietas o el plus de transporte).

**Ampliación.** El límite de cuatro días puede ser ampliado (no reducido) por convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y trabajadores.

**Justificación.** El trabajador tiene la obligación de justificar las ausencias y el carácter indispensable de su acompañamiento; si no lo hace, podrá sancionarlo disciplinariamente por faltas de asistencia. **¡Importante!** No sancione de inmediato: de al empleado unos días de margen para justificarse, pues puede hacerlo con posterioridad al disfrute del permiso.

› **Idea final.** *El trabajador que necesite ausentarse del trabajo para atender a familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente podrá disponer de hasta cuatro días retribuidos al año.*

## RECURSOS HUMANOS

### Evite las estafas a sus trabajadores

Su empresa se dedica al comercio y ya ha tenido un par de casos en los que un supuesto cliente ha engañado a un trabajador y le ha estafado dinero de la compañía. Le doy algunos consejos para evitar estas situaciones.

**Está ocurriendo.** Una persona se hizo pasar por un trabajador de la empresa que instala los extintores en sus centros de trabajo y consiguió que un dependiente de su empresa le pagase 300 euros. En otro caso, otro dependiente recibió una llamada de un supuesto directivo de la empresa reclamando las contraseñas de una cuenta bancaria, y su empleado cayó en la trampa y se las dio. **¡Importante!** Este tipo de estafas son habituales en los comercios (y en la vida cotidiana de las personas). Por ello, le conviene instruir a sus trabajadores para evitar que sean engañados.

#### Prepare un protocolo

**Prohibiciones.** Estas estafas pueden producirse de forma presencial en el propio establecimiento o de forma telefónica. Por tanto, prepare un protocolo de actuación para que todos sus trabajadores sean capaces de detectar un caso de estafa y sepan cómo actuar. Por ejemplo:

- Indique que queda prohibido proporcionar información económica por teléfono a personas desconocidas (es decir, facilitar números de tarjetas de crédito o contraseñas de cuentas bancarias, informar de cuánta recaudación lleva un establecimiento en un determinado momento...), incluso si la persona con la que habla se identifica como trabajador de una empresa en concreto. **Apunte.** Piense que en las grandes empresas no todos los empleados se conocen, por lo que es fácil que una persona se haga pasar por un trabajador del departamento de recursos humanos para obtener información de un dependiente.
- Prohíba al personal de sus establecimientos dejar entrar en la tienda o en el almacén a personas ajenas a la empresa (salvo que, evidentemente, sean clientes). **¡Importante!** Antes de permitir pasar a alguien, indique en el protocolo

que el trabajador deberá contactar con su superior inmediato para comprobar si el visitante está autorizado a entrar. Por ejemplo, ha habido casos en los que una persona se ha hecho pasar por trabajador de la compañía de electricidad para acceder al almacén y llevarse material de la empresa.

- Prohíba a sus trabajadores coger dinero de la caja. Indique que todos los pagos están domiciliados y que no se debe realizar ningún pago en efectivo, aunque un supuesto proveedor se persone y solicite el cobro de un servicio.

**Desconfianza.** En definitiva, deje claro a sus empleados que, ante cualquier solicitud extraña, deben desconfiar y recabar la autorización o el visto bueno de un superior.

#### Si a pesar de ello, se incumple

**Podrá sancionar.** Indique en el protocolo que, si un trabajador incumple alguna de las directrices expuestas, recibirá una sanción disciplinaria. **Apunte.** Verifique en el convenio correspondiente qué tipo de sanción se puede imponer para un caso de desobediencia. Por ejemplo, según el convenio de comercio general de Murcia:

- La desobediencia a la dirección de la empresa es una infracción grave. Además, si la desobediencia es reiterada o de ella se deriva perjuicio para la empresa, podrá ser calificada como falta muy grave.
- En dicho convenio las faltas graves se pueden sancionar con una suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días, y las muy graves con una suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días o incluso con el despido.

› **Idea final.** Desarrolle un protocolo con unas instrucciones básicas sobre cómo deben actuar sus trabajadores para evitar estafas. Indique expresamente que, en caso de incumplirlo, el trabajador será sancionado.

## DESPIDO NULO

### Nuevos supuestos de nulidad

Se han ampliado los supuestos en los que se considera nulo un despido sin causa o sin seguir el procedimiento legalmente establecido. Aquí le informo de cuáles son para evitar que le declaren la nulidad de un despido.

**Supuestos.** Tradicionalmente, un despido se califica como nulo en los siguientes casos:

- **Maternidad y paternidad.** Por ejemplo, si se despide a una embarazada; si se despide a un trabajador durante la baja por maternidad o paternidad (o durante situaciones relacionadas, como la lactancia) o al reincorporarse tras ésta (si no han pasado más de 12 meses desde el nacimiento del hijo); si se trata de un trabajador en reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.
- **Discriminación.** Por origen, religión, enfermedad, etc., o si se vulneran derechos fundamentales (como el derecho a la intimidad).
- **Violencia de género.** Si se despide a una trabajadora víctima de violencia de género o sexual que haya ejercido alguno de los derechos que la ley le otorga (como el de cambio de centro de trabajo).

**Nulidad.** Si la empresa no puede acreditar que existe una causa real y distinta que justifique el despido, en estos supuestos se presume que el despido deriva de la situación en la que se encuentra el afectado y se declara la nulidad (con obligación de reincorporación y pago de los salarios de tramitación). **¡Importante!** Esto no es así en el caso del resto de los trabajadores: si no hay una causa que justifique el despido, éste se declara improcedente, y es la empresa quien puede optar por la readmisión del trabajador o por el pago de una indemnización.

### Nuevos permisos

**Parental.** Pues bien, existen nuevos supuestos que determinan la nulidad del despido. Desde el 30 de junio de 2023, los trabajadores que necesiten cuidar a un hijo o menor acogido (por un mínimo

de un año) disponen de un permiso parental –con una duración máxima de ocho semanas (que pueden fraccionarse)–. **Apunte.** Recuerde que este permiso no es retribuido (no se mantiene la obligación de cotizar y retribuir), sino que es una causa de suspensión del contrato de trabajo (se suspenden durante estas ocho semanas las obligaciones de trabajar para el empleado y de remunerar el trabajo por parte del empleador).

**Enfermedad.** Su trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de cinco días (antes eran dos) en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho o convivientes. **¡Importante!** Además, existe un nuevo permiso para los trabajadores que tengan familiares que requieran de su acompañamiento urgente.

**Adaptación de jornada.** Su trabajador puede solicitar una adaptación de su jornada por cuidado de hijo menor o familiar a cargo para, por ejemplo, distribuir de forma distinta su tiempo de trabajo, cambiar el turno, concentrar su jornada en varios días de la semana, realizar una jornada intensiva, teletrabajar... **Apunte.** La solicitud debe ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades del trabajador y de la empresa.

**Consecuencias.** Si su trabajador se encuentra en alguna de estas situaciones y usted lo despide sin causa o sin seguir las formalidades legales, el juez calificará el despido como nulo y usted deberá readmitir al trabajador y abonarle los salarios dejados de percibir. **Apunte.** Además, éste tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones devengadas durante el período entre el despido y su readmisión.

» **Idea Final.** Los nuevos permisos relacionados con el cuidado de hijos y familiares también son supuestos protegidos en caso de despido. Si un despido se declara nulo, deberá reincorporar al trabajador y pagarle salarios de tramitación.

## IMPUESTOS - IRPF

### Exento hasta 0,26 euros por kilómetro

Uno de sus trabajadores utiliza su vehículo personal para ir a visitar a clientes y usted le compensa pagándole 0,19 euros por cada kilómetro recorrido. Recuerde que la exención en el IRPF de dicho concepto ha aumentado.

**Aumento de la exención.** Su empresa tiene algún trabajador que utiliza su propio vehículo para desplazarse por motivos laborales (yendo a visitar a clientes, a proveedores, a la Administración...). **Apunte.** Pues bien, si le paga el kilometraje, la exención aplicable en el IRPF y en la Seguridad Social se ha incrementado de 0,19 a 0,26 euros por kilómetro recorrido. Recuerde además que, en estos casos, también están exentos los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

### Gastos de locomoción

**Requisitos.** Para que esta exención sea aplicable, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- El desplazamiento del trabajador se debe realizar por motivos laborales; es decir, para ir a desempeñar su trabajo fuera de la fábrica, taller, oficina o centro de trabajo habitual. **¡Importante!** Así pues, la exención no se aplica si le abona el kilometraje derivado de los trayectos desde su domicilio hasta su centro de trabajo.
- El desplazamiento puede producirse en el mismo municipio o en uno diferente. **Apunte.** Ello, a diferencia de lo que ocurre con las dietas o gastos de manutención, en cuyo caso se exige que los gastos se produzcan en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.

**Transporte público.** Si su empleado utiliza transporte público en este tipo de desplazamientos laborales, los gastos de locomoción que abone estarán exentos en su totalidad, siempre que su importe se justifique mediante factura o documento equivalente.

### En la práctica

**Supuesto nº 1: pagaba más de 0,19.** Si antes de este cambio legal su empresa venía pagando

una cuantía superior a 0,19 pero no superior a 0,26 euros, obtendrá un ahorro en sus cotizaciones (y el afectado un ahorro en su IRPF). **Apunte.** Por ejemplo, si tiene un trabajador que se desplaza unos 1.000 kilómetros al mes y al que usted le pagaba 0,26 euros por kilómetro, dejará de cotizar por 70 euros al mes ( $1.000 \times 0,07$  euros, que es la diferencia entre 0,19 y 0,26), y ello le generará un ahorro aproximado de 23 euros al mes (70 euros  $\times$  33% de cotizaciones).

**Supuesto nº 2: el convenio prevé 0,19.** La mayoría de los convenios colectivos son anteriores a este aumento de la exención. En consecuencia, muchos convenios sólo obligan a pagar 0,19 euros por kilómetro recorrido (o 0,21 o 0,23 euros, por ejemplo). **Apunte.** Si este es su caso, tenga en cuenta lo siguiente:

- Usted seguirá obligado a pagar solamente 0,19 euros por cada kilómetro recorrido (o la cuantía que venga determinada por el convenio que sea de aplicación).
- Es decir, aunque la exención en el IRPF y en la Seguridad Social haya aumentado, ello no implica que usted quede obligado a pagar una cuantía superior a la fijada en su convenio o a la que venía abonando (pues una cosa es la exención y otra distinta la cuantía que usted queda obligado a pagar, que puede ser inferior a la cuantía exenta).

**Supuesto nº 3: si paga más.** Si su empresa abona una cuantía superior a los 0,26 euros por kilómetro recorrido, el exceso sobre esa cuantía quedará sujeto al IRPF y deberá cotizar a la Seguridad Social. **¡Importante!** En caso de que no cotice por ese exceso, la Inspección de Trabajo podrá reclamarle la regularización de las cotizaciones no efectuadas mediante acta de liquidación y le impondrá una sanción de, como mínimo, el 50% de las cuantías dejadas de cotizar.

› **Idea final.** La exención del kilometraje ha aumentado hasta los 0,26 euros por kilómetro. Ahora bien, si su convenio sólo le obliga a pagar 0,19 euros por kilómetro, puede seguir pagando ese importe.

## Cómputo de días de permiso

Su convenio colectivo modifica el régimen general de permisos retribuidos del Estatuto de los Trabajadores, aunque no queda claro cómo deben computarse los días de disfrute. Le explico cómo debe hacerlo.

### Tipos de permisos

**Con carácter general.** La jurisprudencia ha venido diferenciando entre permisos cortos y permisos largos en función de si el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación establece su duración en “días naturales” o en “días”. **Apunte.** Por ejemplo, el permiso retribuido por matrimonio se regula en días naturales.

**¿Laborables o naturales?** En este sentido, los tribunales han interpretado que los permisos cortos (delimitados en “días”) se refieren a días laborables y, por tanto, excluyen festivos y descansos semanales, ya que se conceden para su disfrute en días hábiles (en festivos no hace falta pedirlos porque no se trabaja). **¡Importante!** Por el contrario, los permisos largos (delimitados expresamente en “días naturales”) se computan en días naturales.

### Día de inicio

**Laborable.** Respecto a los permisos largos, los tribunales consideran que, aunque la ley o el convenio fijen su cómputo en días naturales, su inicio se debe producir en un día laborable para el trabajador. **Apunte.** Así, su disfrute se caracteriza por lo siguiente:

- Sólo debe ser laborable el primer día. Por tanto, si en mitad del permiso hay algún festivo o día de descanso semanal, dicho día “consume” un día de permiso. Esto ya ocurre cuando el convenio establece días naturales de vacaciones (en este período, aunque empiece en día laborable, también se incluyen los días de descanso).
- Además, si el hecho causante se produce en mitad de las vacaciones o de una IT, el trabajador tampoco tendrá derecho a disfrutar del permiso cuando se reincorpore (salvo si se mantiene el hecho causante).

**Período de trabajo.** Esta interpretación de los tribunales se fundamenta en que el disfrute de los permisos retribuidos está sujeto a dos requisitos acumulativos: que se dé el hecho causante y que ese hecho suceda durante un período de trabajo. **Apunte.** Por ello, lo más lógico es que se inicie en un día laborable.

### Convenio colectivo

**Más favorable.** Algunos convenios establecen regulaciones más favorables para el trabajador, permitiendo descontar los días festivos o no laborables.

**Ejemplo.** El convenio colectivo de ADIF establece que, cuando el hecho causante del permiso coincida con un día de descanso, un festivo no trabajado o un día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día de trabajo previsto posterior a ese hecho causante.

**Prioridad.** Recuerde que debe priorizar la aplicación del convenio colectivo sobre el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, siempre y cuando sea más favorable para el trabajador. En consecuencia:

- Si el convenio colectivo aplicable no especifica si son días naturales o hábiles, se aplicará la teoría general de consumo en días hábiles.
- Si el convenio colectivo aplicable mejora la regulación y, para una licencia retribuida prevista en días naturales en el Estatuto de los Trabajadores establece que se disfrutará en días laborables, se descontarán del cómputo de días consumidos los festivos, los días no laborables y los días de descanso.

› **Idea final.** Si su convenio establece el cómputo del permiso en días naturales, tendrá que computarlo así, pero el día de inicio del permiso sí deberá ser laborable. Si no dice nada, el cómputo será en días laborables.