

## **Informa't amb la USOC. Permís de 5 dies per hospitalització o malaltia greu**

A la USOC us informarem, en els pròxims dies, d'una sèrie de qüestions que generen dubtes respecte als 3 nous permisos per atendre familiars o convivents dins la llei de famílies (mentre seguim a l'espera del reglament que aclareixi alguns aspectes de la seva aplicació), publicat al BOE el passat 29 de juny.

### **Quan haig de demanar el permís de 5 dies per hospitalització?**

Per part seva, el permís de 5 dies per a hospitalització, malaltia greu i altres causes similars ha de complir aquests requisits:

Que els fets causants siguin:

- Accident o malaltia greus (no es parla de la presència immediata o urgència).
- Hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.
- Que afectin aquests familiars:
  1. Cònjuge.
  2. Parents fins al segon grau per consanguineïtat (pares o mares, fills o filles, avis o àvies, germans o germanes i nets o netes) o afinitat (sogres o sogres, gendre o nora, cunyats o cunyades, avis o àvies del cònjuge, cònjuges dels fills o els nets i germanastres).
  3. Parella de fet, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet o qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

El permís especial de 5 dies no té límit anual. Es continua percebent el salari durant el seu gaudi.

### **Si el conveni parla de dies naturals, aquesta llei millora el nombre de dies, però continuen sent naturals?**

Existeix encara confusió sobre si aquests nous permisos per a la conciliació són en dies laborables o naturals.

En el cas concret en el qual el conveni col·lectiu explícit que els permisos d'aquesta naturalesa es gaudiran en dies naturals, el Tribunal Suprem, en sentències de l'any 2020, va recordar que la regulació en els convenis col·lectius de les llicències retribuïdes només pot ser una millora del règim recollit en l'art. 37 de l'estat dels treballadors.

Per tant, en aquest cas poden donar-se dues situacions:

- Que el conveni no millori el que s'estableix per l'ET. En aquest cas, la doctrina del Suprem considera que el permís es concedeix per a absentar-se del treball en dia laborable, perquè en dia festiu no fa falta. Per consegüent, si el text normatiu no fixa una altra regla diferent de còmput, els permisos han de gaudir-se a partir del dia laborable en què el treballador hagi de deixar d'acudir al treball. Aquesta interpretació va en línia amb la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, que també considera que les necessitats sorgeixen si aquest esdeveniment es dona durant un període de treball.

- Si el conveni col·lectiu millora el catàleg legal de permisos, el règim de cadascun d'ells vindrà determinat pel que recull la negociació col·lectiva. Així, poden distingir-se diferents dies d'inici de cada permís si la norma convencional diferencia clarament entre dies naturals i dies laborables.

El permís fixat per dies naturals en el conveni col·lectiu no pot disminuir la durada del permís que correspondria segons el fixat en l'Estatut dels Treballadors.

L'ET estableix 5 dies, sense especificar la seva naturalesa, però la jurisprudència indica que ha de tractar-se de dies laborables. Si el conveni col·lectiu concedeix menys dies que la llei, es podria considerar que empitjora les condicions laborals i els treballadors hauran de regir-se per l'ET en aquest punt.

En el cas que el conveni col·lectiu parli de dies naturals, però superi de totes maneres els 5 dies (a priori laborables) de l'ET, continua millorant les condicions del dret mínim. S'aplicarà llavors el regulat en el conveni propi.

Si el conveni no fa cap esment al fet que es tracti de dies naturals, es podria entendre que han de gaudir-se en dies laborables.

***Si l'hospitalització acaba abans del permís, haig de reincorporar-me o puc gaudir dels 5 dies?***

L'alta hospitalària no sempre suposa la finalització del permís. Per exemple, si no hi ha alta mèdica i el familiar roman en repòs domiciliari. Per tant, si el familiar torna a casa, però persisteixen els motius del fet causant, pot gaudir-se el que queda del permís.

Segons la sentència de l'Audiència Nacional de 12 de maig de 2017, atès que l'alta hospitalària no sol anar acompanyada d'alta mèdica, sinó que va seguida d'un període de repòs, que si és domiciliari per si mateix constitueix causa

independent del permís retribuït, cal presumir la persistència dels requisits del permís (gravetat/reposo domiciliari).

No obstant això, si el familiar ja s'ha recuperat i ha desaparegut la causa, sí que podria considerar-se que ha d'acabar també el permís.

***Si hi ha diverses hospitalitzacions per la mateixa malaltia, es té dret a diversos permisos?***

Aquest supòsit és discutible, ja que l'ET no l'aclareix i no existeix una jurisprudència consolidada.

A la USOC considerem que, si el treballador ja ha gaudit del permís amb anterioritat i tornen a ingressar a un familiar per les mateixes malalties, sí que pot tenir dret a un nou permís. Cada hospitalització, encara que sigui per la mateixa malaltia, suposa un fet causant diferent. Per això, dona dret a permisos successius.

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu **referent sindical** de la **USOC**.