

Informa't amb la USOC. Permiso de 5 días por hospitalización o enfermedad grave

En la USOC os informaremos, en los próximos días, de una serie de cuestiones que generan dudas respecto a los 3 nuevos permisos para atender familiares o convivientes dentro de la ley de familias (mientras seguimos a la espera del reglamento que aclare algunos aspectos de su aplicación), publicado al BOE el pasado 29 de junio.

¿Y cuándo debo pedir el permiso de 5 días por hospitalización?

Por su parte, el permiso de 5 días para hospitalización, enfermedad grave y otras causas similares debe cumplir estos requisitos:

- Que los hechos causantes sean:
 - Accidente o enfermedad graves (aquí no se habla de la presencia inmediata o urgencia).
 - Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Que afecten a estos familiares:
 - Cónyuge.
 - Parientes hasta el segundo grado por consanguineidad (padres o madres; hijos o hijas, abuelos o abuelas, hermanos o hermanas y nietos o nietas) o afinidad (suegros o suegras, yerno o nuera, cuñados o cuñadas, abuelos o abuelas del cónyuge, cónyuges de los hijos o los nietos y hermanastros).
 - Pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
 - cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso especial de 5 días no tiene límite anual. Se sigue percibiendo el salario durante su disfrute.

Si el convenio habla de días naturales, ¿esta ley mejora el número de días pero siguen siendo naturales?

Existe aún confusión sobre si estos nuevos permisos para la conciliación son en días laborables o naturales.

En el caso concreto en el que el convenio colectivo explicita que los permisos de esta naturaleza se disfrutarán en días naturales, el Tribunal Supremo, en sentencias del año 2020, recordó que la regulación en los convenios colectivos de

las licencias retribuidas solo puede ser una mejora del régimen recogido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, en este caso pueden darse dos situaciones:

- Que el convenio no mejore lo establecido por el ET. En este caso, la doctrina del Supremo considera que el permiso se concede para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta. Por consiguiente, si el texto normativo no fija otra regla distinta de cómputo, los permisos han de disfrutarse a partir del día laborable en que el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo. Esta interpretación va en línea con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que también considera que las necesidades surgen si ese acontecimiento se da durante un período de trabajo.
- Si el convenio colectivo mejora el catálogo legal de permisos, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo que recoge la negociación colectiva. Así, pueden distinguirse diferentes días de inicio de cada permiso si la norma convencional diferencia claramente entre días naturales y días laborables.

El permiso fijado por días naturales en el convenio colectivo no puede disminuir la duración del permiso que correspondería según lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

El ET establece 5 días, sin especificar su naturaleza, pero la jurisprudencia indica que debe tratarse de días laborables. Si el convenio colectivo concede menos días que la ley marco, se podría considerar que empeora las condiciones laborales y los trabajadores deberán regirse por el ET en este punto.

En el caso de que el convenio colectivo hable de días naturales, pero supere de todas formas los 5 días (a priori laborables) del ET, sigue mejorando las condiciones del derecho mínimo. Se aplicará entonces lo regulado en el convenio propio.

Si el convenio no hace mención alguna a que se trate de días naturales, se podría entender que han de disfrutarse en días laborables.

Si la hospitalización termina antes del permiso, ¿debo reincorporarme o puedo disfrutar de los 5 días?

El alta hospitalaria no siempre supone la finalización del permiso. Por ejemplo, si no hay alta médica y el familiar permanece en reposo domiciliario. Por lo tanto, si el familiar vuelve a casa pero persisten los motivos del hecho causante, puede disfrutarse lo que queda del permiso.

Según la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de mayo de 2017, dado que el alta hospitalaria no suele ir acompañada de alta médica, sino que va seguida de

un periodo de reposo, que si es domiciliario de por sí constituye causa independiente del permiso retribuido, hay que presumir la persistencia de los requisitos del permiso (gravedad/reposo domiciliario).

Sin embargo, si el familiar ya se ha recuperado y ha desaparecido la causa, sí podría considerarse que debe terminar también el permiso.

Si hay varias hospitalizaciones por la misma enfermedad, ¿se tiene derecho a varios permisos?

Este supuesto es discutible, ya que el ET no lo aclara y no existe una jurisprudencia consolidada.

Desde la USOC consideramos que, si el trabajador ya ha disfrutado del permiso con anterioridad y vuelven a ingresar a un familiar por las mismas dolencias, sí puede tener derecho a un nuevo permiso. Cada hospitalización, aunque sea por la misma enfermedad, supone un hecho causante diferente. Por ello, da derecho a permisos sucesivos.

Si todavía tienes dudas, no dudes a contactar con tu **referente sindical** de la **USOC**.