

Permisos laborales retribuidos

Mayo 2022

(Nº 14)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS**
UGT

CONTENIDO

- Introducción
- Resumen
- Regulación
- Concepto y finalidad
- Criterios comunes
 - Remuneración de los permisos retribuidos
 - Preaviso y Justificación
 - Fecha de inicio del permiso retribuido y cómputo
- Algunos supuestos excepcionales
- Tipos de permisos retribuidos
 - Permiso por matrimonio
 - Permiso por infortunios familiares
 - Un día por traslado del domicilio habitual
 - Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Supuestos de denegación de permisos
- Contrato a tiempo parcial
- Permiso retribuido recuperable por COVID-19

Introducción

El análisis de los permisos retribuidos es esencial para clarificar ciertos aspectos de una regulación escasa pero importante para la vida cotidiana de la persona trabajadora, tanto en el ámbito laboral como en la personal, así como aspectos ligados con las obligaciones ciudadanas. En esa cuestión conviven todos ellos. En todo caso, nos encontramos ante una regulación que es completada y mejorada por los convenios colectivos y que es preciso tener en cuenta, aunque en este estudio no podemos describir por razones de universalidad. Igual importancia merecen las aportaciones de la doctrina judicial que recogemos a continuación.

Resumen

Hay ciertas claves que merece la pena reseñar con carácter previo a efectos de una mejor claridad para el lector.

A. Reglas generales:

- Los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 ET tienen como finalidad hacer compatible la vida privada, los deberes de carácter público y las responsabilidades laborales. Se tratan de licencias que justifican la ausencia del trabajador en unos supuestos tasados pero que pueden ser ampliados, tanto a través de la mejora de los supuestos enunciados en la norma como a través de la inclusión de otros nuevos en la negociación colectiva. Dado que **se consideran jornada de trabajo efectiva, no deben ser recuperados.**
- Para su reconocimiento se debe cumplir con ciertos requisitos: que **el hecho que lo motiva coincida con un periodo efectivo de trabajo, solicitarlos con el preaviso suficiente y aportar la debida justificación. Las percepciones recibidas durante la vigencia del permiso retribuido tienen naturaleza salarial, por lo que se deben incluir todos aquellos conceptos propios de la contraprestación efectiva de la actividad laboral ordinaria.**
- El **dies a quo comienza el día laborable inmediatamente después del hecho causante.** En el supuesto que el trabajador se marche de su puesto de trabajo, se considerará ese momento como el inicio del permiso.

- **Los permisos retribuidos se disfrutan en días laborables, no en días de descanso o días festivos. Excepto el permiso de matrimonio, que se disfruta en días naturales.**
- En periodo de vacaciones, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o incapacidad temporal no es posible solicitar permisos retribuidos, ni tampoco aplazarlos a un momento posterior.

B. Algunas reglas específicas de interés:

- **Salvo que se disponga explícitamente en convenio colectivo, los permisos no se extienden a las parejas de hecho ni a sus parientes.**
- Para la ampliación del permiso por necesidad de desplazamiento se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo. Como regla general no se admitirá cualquier desplazamiento para ampliar el permiso a cuatro días.
- **Los supuestos de hospitalización incluyen aquellos motivados por un parto. Independientemente de si el nacimiento se produce o no por cesárea.**
- **El permiso de dos días por nacimiento de hijo viene siendo denegado desde que se aprobó el RDL 06/2019 de 1 de marzo.**
- **Llevar a un hijo al médico no se considera un deber de carácter público y personal.**
- **En los contratos a tiempo parcial los permisos serán reconocidos de forma proporcional.**
- **El supuesto excepcional de permiso retribuido recuperable por COVID-19 puede ser recuperado con posterioridad al 31 de diciembre, siempre que exista acuerdo.**

Regulación

- Estatuto de los Trabajadores: arts. 37.3; 68; 83.
- Constitución española: art. 40.
- Código civil: arts. 40; 918.
- Convenio 135 OIT y Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores.
- Ley 4/2021, de 12 de abril, por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: art. 9.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: art. 4.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales: art. 26.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.
- Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen los requisitos técnicos y condiciones mínimas de la hemodonación y de los centros y servicios de transfusión. Art. 4.2

Concepto y finalidad

Los permisos laborales retribuidos son autorizaciones para ausentarse del puesto de trabajo por un tiempo determinado, recibiendo la remuneración correspondiente y sin dejar de cotizar a la Seguridad Social. Esta modalidad de permiso no debe ser recuperado, puesto que se consideran jornada de trabajo efectiva (STS 3 de diciembre de 2019, rec. 141/2018¹; STS de 11 de marzo de 2020. Rec. 192/2018²).

Así, el art. 37.3 ET reconoce este derecho a todos los trabajadores, siempre que se cumpla con los siguientes **requisitos**:

- En primer lugar, debe darse alguna de las **causas previstas**:
 - a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - c. Un día por traslado del domicilio habitual.
 - d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado,

¹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b60449af65116449/20200123

² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4c814d1c4c765a08/20200615

se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
 - En segundo lugar, estas deben **coincidir con un período de trabajo efectivo** que imposibilita desarrollar la actividad fuera del horario laboral.
 - En tercer lugar, debe solicitarse con el **preaviso** suficiente. Siempre que la situación lo permita.
 - Y, finalmente, es necesario aportar la debida **justificación**.

Los permisos tienen como **finalidad** permitir conciliar la vida laboral con el resto de las obligaciones familiares, morales o particulares (STS de 23 de abril de 2009, rec. 44/2007)³.

No debe confundirse con los periodos de descanso o vacaciones, donde el trabajador dispone de su tiempo libremente. El objetivo de estos permisos es «atender una determinada situación conforme a [...] que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos [...]» (STS de 17 de marzo de 2020, rec. 193/ 2018)⁴.

Lo dispuesto para los permisos del artículo 37.3 ET tiene la consideración de **mínimo derecho necesario**, por ello pueden ser mejorados mediante convenio colectivo o

³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/25994b568fa65cd0/20090723

⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ed1986479b6d8bf9/20200605

contrato de trabajo, pero nunca empeorados (STS de 29 de septiembre de 2015, rcud. 292/14⁵; STS 25 de enero de 2011 rec. 216/2009⁶).

Criterios comunes

Remuneración de los permisos retribuidos

Tal y como indica el art. 37.3 ET los permisos deben ser retribuidos por el empleador y dicha retribución tendrá naturaleza salarial (art. 26.1 ET). Sin embargo, dada la falta de regulación legal, los convenios colectivos pueden concretar las cantidades a percibir con algunos límites.

La STS de 23 de junio de 2021, rec. 161/2019⁷ establece que **debe respetarse siempre el mínimo indisponible**, es decir, la «inclusión de todos aquellos conceptos de la contraprestación efectiva de la actividad laboral ordinaria». En este sentido ya se había pronunciado la STS de 6 de marzo de 2012, rec. 80/2011⁸ y la STSJ Navarra de 30 de septiembre de 2004, rec. 246/2004⁹: el trabajador debe recibir «el mismo salario que percibiría realizando su jornada normal».

La regulación convencional se encuentra también condicionada¹⁰ por el **principio de igualdad entre mujeres y hombres**¹¹, amparado en el art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹².

⁵ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2dff4650160ba3c/20151218

⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a27c0a1cb2ded0d1/20110224

⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8ba38a1a397da653/20210712

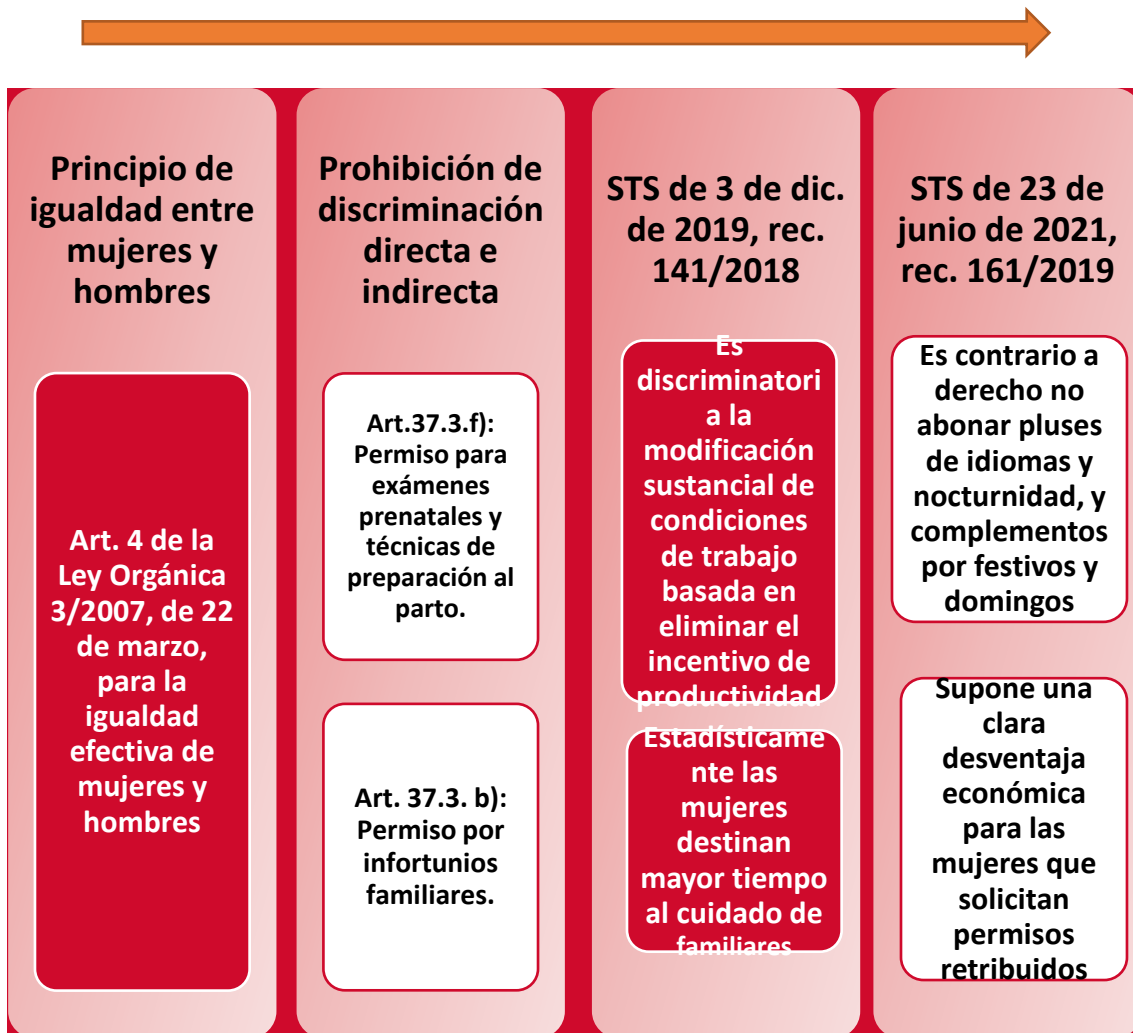
⁸ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/db538d1609ac4c73/20120413

⁹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/86d63da41dbd99a0/20041104

¹⁰ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8ba38a1a397da653/20210712

¹¹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b60449af65116449/20200123

¹² www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con



Preaviso y Justificación

La **obligación** de preaviso viene **determinada por el propio Estatuto y el deber de buena fe contractual** (STSJ País Vasco de 28 de octubre de 2008, rec. 1981/08)¹³. Con ello, se busca cumplir con el derecho del empleador «a ser advertido oportuna y temporáneamente, para que la licencia no perjudique la organización y dirección de la actividad empresarial (STSJ Navarra de 5 de diciembre de 1997, rec. 465/1997)¹⁴».

Sin embargo, dado que el **ET no establece un tiempo concreto** habrá que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo. En este sentido, **los tribunales se han mostrado flexibles, dependiendo de la causa que dé lugar al permiso** – por ejemplo, para los motivos contemplados en el art. 37.3.b) – y siempre que se cumpla con el requisito de la justificación (STCT 23 de abril de 1982, rec. 1982/2384¹⁵). Así, por ejemplo:

- La STSJ País Vasco de 28 de octubre de 2008, rec. 1981/08 ha considerado excesiva la exigencia de un preaviso de tres meses para el permiso de

¹³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8948ed8c86adb912/20081218

¹⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8e18b9443470292d/20050714

¹⁵ www.hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/126

matrimonio fijado por convenio colectivo, admitiendo el preaviso de un mes y medio efectuado.

- Incluso para el supuesto del crédito horario del que disponen los representantes de los trabajadores, la STSJ Cataluña de 18 de febrero de 2022, rec. 7501/2021¹⁶ ha considerado suficiente el preaviso llevado a cabo el sábado para su utilización el martes, afirmando que «la doctrina casacional es clara en el sentido que el crédito horario es un derecho de los representantes de los trabajadores que no precisa de ninguna autorización empresarial»

NOTAS DE IMPORTANCIA

- El **preaviso** para el disfrute del derecho **no puede utilizarse como posible causa de justificación de un despido**¹⁷.

STS de 9 de febrero de 2022, rec. 1871/2020

Se declara nulo el despido de una trabajadora que se produjo poco tiempo después de comunicar la celebración de su matrimonio

En este contexto «**la nulidad del despido, [...], posee doble causalidad: discrimina a la mujer y represalia a quien ejerce su derecho**»

- Para la **justificación** basta con un documento acreditativo de la causa alegada¹⁸, **no deben incluirse detalles que puedan vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador o su familiar**¹⁹.

¹⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8655f364de01765c/20220321

¹⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/815ed16aeea00100/20220217

¹⁸ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f518009355b6f7a7/20091022

¹⁹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/25994b568fa65cd0/20090723

STS de 22 de septiembre de 2009, rec. 45/2008

No puede ser exigida de forma discrecional por la empresa

Cuando el convenio hace referencia a una **«justificación oportuna»**, debe entenderse como aquella que se determina para cada caso y no la requerida por la empresa arbitrariamente

STS 23 de abril de 2009, rec. 44/2007

Ratifica el criterio de la SAN de 22 de enero de 2007, rec. 177/2006:

es un principio general de derecho el de que **«donde la Ley no distingue nosotros tampoco debemos distinguir»**

La Ley y el Convenio sólo hablan de «hospitalización»:

no distinguen entre las causas que la motivan, ni lo condicionan a más requisitos

- No puede solicitarse un justificante que exprese el motivo de la hospitalización del familiar:**
- basta con un documento de tipo genérico emitido por el centro sanitario

Fecha de inicio del permiso retribuido y cómputo

Tras un largo periodo de enfrentamientos jurisprudenciales sobre la determinación del **dies a quo**, la cuestión parece haber sido zanjada. **Como norma general la fecha de inicio o dies a quo de los permisos retribuidos comienza el día laborable inmediatamente después del hecho causante** (STSS de 13 de febrero de 2018, rec. 266/2016²⁰; de 11 de marzo, rec. 192/2018; de 17 de marzo de 2020, rec. 193/2018²¹;

²⁰ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bd29c289b983555c/20180316

²¹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ed1986479b6d8bf9/20200605

de 9 de julio de 2020, rec. 198/2018²²; de 29 de septiembre de 2020, rec. 244/2018²³; de 24 de febrero de 2022, rec. 176/2021²⁴).

Sobre ello se reitera la reciente

STS de 30 de marzo de 2022, rec. 136/2020

Si el hecho que origina el derecho al permiso acontece en un momento distinto al tiempo de trabajo (suspensión del contrato, vacaciones, disfrute de otro permiso distinto), «no tendría sentido la ausencia del trabajo»

«La doctrina de esta Sala, [...], subraya que "el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta"»

Los convenios colectivos pueden regular con mayor precisión la fecha de inicio y el cómputo de los permisos. **El único límite es la desnaturalización de su finalidad**, así lo dispone **la STS 17 de enero de 2008, rec. 24/2007**²⁵: «La razón de ser de estos permisos se debe a la gran importancia, muy especial significado y enorme carga de sentimientos y emociones que los referidos acontecimientos tienen para toda persona».

Por consiguiente, el **dies a quo** con carácter general (excepto para permiso de matrimonio):

- Si se producen alguno de los motivos del art. 37.3 ET durante la jornada laboral y el trabajador decide marcharse del puesto de trabajo: el cómputo se iniciará en ese momento.
- Si el motivo se produce una vez finalizada la jornada y el día siguiente es laborable: el cómputo comenzará al día siguiente laborable.
- Si el motivo se produce una vez finalizada la jornada, pero el día siguiente es no laborable, marcado por el propio calendario laboral: se iniciará el posterior día laborable

²² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/96b6c085ef1cfe47/20200911

²³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/49e48a644927f326/20201020

²⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e7ae0a68307fab9e/20220315

²⁵ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3667be4fbd937ff0/20080515

- Si el motivo tiene lugar en un día determinado como no laborable por el propio calendario laboral, el inicio del permiso se producirá en el primer día laborable posterior.

Para el supuesto del **matrimonio** se especifica lo siguiente (**STS de 17 marzo 2020, rec. 193/2018**):

- Si el matrimonio se produce en día hábil debe iniciarse en ese momento el cómputo hasta alcanzar los 15 días.
- Si el matrimonio se produce en día no laborable marcado por el propio calendario laboral: el cómputo se iniciará el primer día laborable inmediatamente posterior.

Sobre el **cómputo** del permiso habrá que estar a literalidad de la norma. En el supuesto del permiso de matrimonio el legislador ha concretado que se trata de días naturales. Para el caso de los demás permisos, si el convenio colectivo no hace diferencia entre días naturales o laborales, se entenderá día laborable (**STSS de 11 marzo 2020, rec. 192/2018**; de *24 de febrero de 2022, rec. 176/2021*²⁶ y de *30 de marzo de 2022, rec. 136/2020*²⁷). Por tanto:

- A falta de distinción entre días naturales o laborables en la ley, contrato o convenio, y en caso de que en medio del permiso tuviera lugar un día no laborable (marcado por calendario laboral): deberá entenderse que el cómputo del permiso queda interrumpido y su reanudación se producirá en el día laborable inmediatamente posterior (STSJ Cataluña de 25 de octubre de 2021, rec. 4365/2021)²⁸.

Sobre la **sucesión de permisos**, los tribunales interpretan que, salvo límite establecido en convenio colectivo ante diferentes hechos causantes, cabe el reconocimiento de diferentes permisos. Incluso cuando los mismos afectan a la misma persona. Como es el caso de los permisos por enfermedad grave u hospitalización de familiares (STSJ Aragón, de 6 de marzo de 2000, rec. 1137/1198; STSJ Valencia, 13 de julio de 2005, rec. 14/2005).

Algunos supuestos excepcionales

Por otro lado, existen algunos pronunciamientos²⁹ que han permitido el disfrute de los permisos fuera de las reglas antes mencionadas. No obstante, es importante recordar que «los permisos retribuidos no constituyen un derecho de libre disponibilidad por el trabajador que permita a este hacer uso del mismo cuando más le convenga». Por el contrario, deben disfrutarse en las fechas para las que se destina.³⁰

²⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e7ae0a68307fab9e/20220315

²⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0755fd5de0d867c6/20220408

²⁸ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/372bd425ea8b6872/20211229

²⁹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/57d5f8064b80736a/20040916

³⁰ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f168d567e8be241a/20030621

- Fallecimiento de familiar en otro país



- Excepción por unión de hecho



Tipos de permisos retribuidos

Permiso por matrimonio

El permiso por matrimonio regulado en el art. 37.3. a) ET se extiende por un periodo de quince días naturales (STS de 12 de mayo de 2009, rec. 4/2008³¹).

³¹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e650dc81b53b552b/20090820

Salvo que un convenio lo disponga explícitamente, no es aplicable a las parejas de hecho, ni a otros modelos de unión³².

STS 22 de octubre de 2019, rec. 78/2008

De la doctrina del Tribunal Constitucional se desprende que la diferencia de tratamiento normativo entre las personas unidas en matrimonio y quienes conviven maritalmente de hecho, resultan realidades diferentes y no equivalentes

«Siendo el derecho a contraer matrimonio un derecho constitucional, cabe concluir que el legislador puede, en principio, establecer diferencias de tratamiento entre la unión matrimonial y la puramente fáctica»

(SSTC 184/1990 y 66/1994)

Permiso por infortunios familiares

El art. 37.3.b) ET reconoce el derecho a ausentarse del puesto de trabajo por un periodo de dos días para atender necesidades familiares que afecten a parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que para su disfrute se precise realizar un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

Conviene recordar que no es necesario que el pariente esté a cargo del trabajador (STSJ Comunidad Valenciana, 6 de julio de 2007, rec. 2260/2007)³³.

Por su parte, la STS de 17 enero de 08, rec. 24/2007, señala que el objetivo que persigue este permiso es atender un momento de elevada complejidad dada «la gran importancia, muy especial significado y enorme carga de sentimientos y emociones que el referido acontecimiento tiene para toda persona».

En cuanto al **concepto** de «parentesco por consanguinidad o afinidad», se entiende extendido hasta el cónyuge y sus familiares de segundo grado. Sin embargo, existen algunos supuestos excepcionales en los que se ha ampliado su alcance. Así, por ejemplo³⁴:

³² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/255a84403d8406a3/20191120

³³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a0661db5bd6e14ff/20071122

³⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/95a3fe08ec23cad6/20150914

STSJ País Vasco, de 7 de julio de 2015, rec. 1124/2015

Considera que la equiparación de trato entre **concuñados y cuñados** repetida al o largo de los años por la empresa, debe mantenerse por tratarse de una «**condición más beneficiosa**»

Respecto a los **familiares de las parejas de hecho**, salvo que el convenio lo disponga expresamente, quedan excluidos de este permiso (STSJ Cataluña, 26 de mayo de 2006, rec. 2811/2005³⁵; SAN 15 de febrero de 2021, rec. 263/2020)³⁶.

Por otro lado, los hijos del cónyuge (hijastros) y el cónyuge del padre o madre (padrastra o madrastra) sí son considerados parientes por afinidad por la SAN 2 de octubre de 2015, rec. 200/2015³⁷.

En suma, con carácter general se entienden por parientes los siguientes:

CONSANGUINIDAD			
Primer grado	Hijo/a	Padre/Madre	
Segundo grado	Nieto/a	Hermano/a	Abuelo/a
AFINIDAD			
Primer grado	Yerno/Nuera	Suegro/Suegra	Hijo/a del Cónyuge
Segundo grado	Cuñado/a	Nieto/a del Cónyuge	Abuelo/a del Cónyuge

*Art. 918 Código civil.

En caso de necesidad de **desplazamiento** la **STS de 4 de junio de 2012, rec. 201/2011**³⁸ establece que, para aquellos casos en que el convenio no concreta una distancia, se debe atender a la finalidad del permiso: facilitar que el trabajador acuda a acompañar a sus familiares. Para ello, se tendrá que valorar la distancia de una población a otra, los medios de transporte público disponibles, el horario de estos, el tiempo empleado, etc. **No se admite cualquier desplazamiento como motivo de ampliación de permiso. En el caso enjuiciado el Tribunal considera que la distancia mínima para ampliar el permiso es de 200 kilómetros.**

³⁵ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/857e3ebac17aadf6/20061228

³⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e1293fc348fac276/20210311

³⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/38295dd80ed71dbd/20151021

³⁸ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/460fe66d7b7aecdc/20120709

Pero ello a salvo de la regulación convencional. Así, la **STS de 17 de noviembre de 2021, rec. 3115/2019**³⁹, se limita a aplicar la redacción literal de lo pactado en convenio y entiende que el **cambio de localidad es suficiente para otorgar el permiso** de cuatro días: «No solo eso, sino que se ha invocado el viaje a otra localidad, sin adicionar dato alguno sobre su ubicación. Y sabido es que donde la norma no diferencia tampoco el intérprete debe hacerlo».

El Estatuto de los Trabajadores diferencia los imprevistos familiares en cuatro supuestos:

Fallecimiento

Como se ha mencionado en las páginas anteriores, este tipo de permiso tiene la finalidad de liberar al empleado de la obligación de trabajar en un momento de especial gravedad y tristeza. Se trata de un derecho que el trabajador tiene reconocido desde el momento del fallecimiento de su pariente, con independencia de si se asiste a un funeral o se limita a acompañar a familiares.

No obstante, la STSJ Galicia, de 10 de julio de 2014, rec. 2386/2014⁴⁰ no reconoce este permiso al supuesto de fallecimiento de hijo dentro del vientre materno, puesto que no lo considera nacido de acuerdo con el art. 30 del Código civil.

Accidente o enfermedad grave

Dada la falta de concreción y delimitación del concepto «grave» los tribunales han establecido diferentes significados atendiendo al caso concreto. Así, por ejemplo, La STSJ País Vasco, de 8 de febrero de 2000, rec. 2382/1999⁴¹, calificó como grave la colocación de un marcapasos, mientras que la STSJ Andalucía de 25 de marzo de 2003, rec. 3315/02⁴² denegó el permiso en el caso de una operación de cataratas.

La STS de 11 de marzo de 2014, rec. 44/2012⁴³ establece que para el disfrute de este permiso es necesario contar con un certificado, emitido por el facultativo correspondiente, donde conste la calificación de «enfermedad grave». No se considera la sola hospitalización de un familiar como un supuesto encuadrado en esta categoría; en este caso se deberá solicitar un permiso por hospitalización.

Hospitalización

La STS de 15 de julio de 2020, rec. 11/2019⁴⁴ ha determinado que es requisito para el reconocimiento de este derecho, que el pariente pernocte en el hospital. No obstante, la STS de 21 de septiembre de 2010, rec. 11/2019⁴⁵ recuerda que siempre se deberá tener en cuenta «el alcance o intensidad de la necesidad de atención y cuidados que el

³⁹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0884aa72d400d56e/20211209

⁴⁰ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6d67d69bec0bd2a8/20140825

⁴¹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f65ecc95bc28db8a/20040701

⁴² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0789b5b66c13eb44/20030630

⁴³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d4f3a885afa1ebf8/20140512

⁴⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d789960ce4082d2b/20200810

⁴⁵ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e1c0ba17dbc75055/20101111

pariente enfermo requiera, tanto en lo físico como en otros aspectos de su vida». Este es el criterio seguido por la STSJ Castilla y León, de 29 de mayo de 2008, rec. 200/08⁴⁶, que reconoce un permiso por hospitalización debido a la entidad de la dolencia sin requerir otro requisito.

La STS de 23 de abril de 2009, rec. 44/2007⁴⁷, reconoce la hospitalización por parto. De esta manera abandona la vieja postura de negar el permiso cuando la hospitalización se debía a un alumbramiento. Es indiferente si se ha requerido cesárea o no. El Tribunal resalta que «hoy día, los partos suelen tener lugar en un centro hospitalario, donde se prestan servicios médico-sanitarios que incluyen, como norma general, la intervención de ginecólogo, de anestesista, de ayudante técnico sanitario y de pediatra».

En este sentido el Tribunal Constitucional ha seguido la postura del Tribunal Supremo⁴⁸.

STC de 29 de junio de 2020, recurso de amparo 6369/2018

La denegación del permiso por hospitalización de familiar en caso de parto supone un caso evidente de discriminación indirecta

Los poderes públicos no han de probar que la diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo

Respecto a la extinción del permiso, la STS de 21 de septiembre de 2010, rec. 84/2009⁴⁹, así como STS de 5 de marzo de 2012, rec. 57/2011⁵⁰ y STS de 13 de junio de 2018, rec. 128/2017⁵¹, han interpretado que **si el alta hospitalaria no va acompañada de alta médica, el permiso no se considera finalizado**. El Tribunal entiende que lo lógico es que tras un periodo de hospitalización continúe un periodo de reposo.

Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Para el disfrute de este permiso, el familiar o pariente, debe tener prescrito realizar reposo domiciliario tras la intervención quirúrgica sin hospitalización (STS de 15 de julio

⁴⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2f8f2213ced6e745/20081106

⁴⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/25994b568fa65cd0/20090723

⁴⁸ www.hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/26313

⁴⁹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e1c0ba17dbc75055/20101111

⁵⁰ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a9c4174c59978c9b/20120403

⁵¹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1731c8b0ab941172/20180709

de 2020, rec. 11/2019⁵². La finalidad del permiso va dirigida a facilitar las tareas diarias del paciente y proporcionar el debido cuidado para su recuperación (STS 12 de julio de 2018, rec. 182/2017)⁵³.

Un día por traslado del domicilio habitual

El permiso por mudanza se encuentra estrictamente relacionado con el concepto de «residencia habitual» del art. 40 Código civil. Por tanto, solo se otorgará este permiso en los supuestos en que se produzca un **cambio de residencia habitual, no temporal (STSJ Canarias, 28 de octubre de 2005, rec. 916/2005)**⁵⁴. Para su justificación se podría solicitar el contrato del nuevo domicilio o el certificado de empadronamiento.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo

La redacción del artículo 37.3 d) también dispone lo siguiente:

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1⁵⁵.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Tal y como indica la norma, para que el permiso sea reconocido se deberá estar ante una situación de obligatorio cumplimiento, sin posibilidad de ser llevada fuera de la jornada laboral. Se trata, por ejemplo, del sufragio activo, la asistencia a juicio (STS de 12 de mayo de 2009, rec. 4/2008, rec. 04/2008)⁵⁶, la participación en mesas electorales, ser miembro de un jurado, desempeñar un cargo público por elección o por nombramiento de una autoridad competente (STS de 20 de septiembre de 2000, rec. 363/1999)⁵⁷.

⁵² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d789960ce4082d2b/20200810

⁵³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c73ca479b0d7a1e4/20181001

⁵⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0fc3e6ff415a65df/20051201

⁵⁵ Sobre la Excedencia en el Estatuto de los Trabajadores puede consultarse el siguiente documento de este Servicio de Estudios: www.servicioestudiosugt.com/la-excedencia-en-el-et/

⁵⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e650dc81b53b552b/20090820

⁵⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c45e58f8262cc5ca/20040515

Sin embargo, no se considera que la renovación del DNI o la donación de sangre, deban estar comprendidas en estos permisos, toda vez que se trata de actividades que se pueden realizar fuera del horario laboral.

El trabajador no puede ausentarse más tiempo del estrictamente indispensable, de lo contrario podría considerarse como una ausencia injustificada sancionable (STSJ Extremadura 9 de noviembre de 2004, rec. 598/2004)⁵⁸.

La STS de 9 de marzo de 2007, rec. 1968/2005⁵⁹, interpreta que en los supuestos de permiso por sufragio activo es posible excluir el plus de festivo, de forma proporcional al tiempo empleado.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

Este permiso, que se encuentra también regulado por el art. 68.e) ET, la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical⁶⁰ y la Ley de prevención de riesgos laborales⁶¹, hace referencia a dos derechos reconocidos:

- 1) El crédito horario⁶² de los miembros de comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y delegados de prevención, para el ejercicio de sus funciones.
- 2) Permiso retribuido, con independencia del crédito horario, de los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos (STS de 23 de diciembre de 2005, rec. 831/2005⁶³; STSJ Galicia, de 27 de enero de 2010, rec. 4002/2009⁶⁴; STS de 19 de octubre de 2020, rec. 1034/2018⁶⁵).

⁵⁸ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bd08d2fc04414f33/20041204

⁵⁹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0cba7fb347c2c284/20070517

⁶⁰ www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660

⁶¹ www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292

⁶² Sobre el crédito horario puede consultarse el recopilatorio de jurisprudencia publicado por este Servicio de Estudios en www.servicioestudiosugt.com/credito-horario-de-los-representantes-de-los-trabajadores/

⁶³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19936d495b36f200/20060309

⁶⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/796942ab954d4745/20100422

⁶⁵ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1a0438685491c304/20201106

STS de 19 de octubre de 2020, rec. 1034/2018

Los miembros de comité de empresa deben percibir el plus de transporte, aunque no se encuentren prestando servicio

La falta de remuneración de los desplazamientos supone un «desincentivo a la plena realización de esas acciones, con menoscabo de la libertad sindical»

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Continúa la redacción de este apartado:

Y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de preparación al parto, el permiso está destinado solo a los procesos de maternidad biológica. Al igual que las técnicas de preparación al parto solo están destinadas a las madres biológicas.

La STSJ Andalucía, de 23 de abril de 2007⁶⁶, deniega el permiso a un padre que quiere asistir a los cursillos de preparación al parto de su pareja. El Tribunal entiende que se trata de un permiso que solo puede ser disfrutado por la mujer trabajadora.

Supuestos de denegación de permisos

Con carácter general, una vez cumplido con los requisitos que dan acceso al derecho del permiso retribuido, no es posible denegarlo o considerar injustificada la ausencia del trabajador. En caso contrario, el empleador podría tomar medidas disciplinarias (STSJ Extremadura de 9 de noviembre de 2004, rec. 598/2004)⁶⁷.

⁶⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/08ce63a059c5ac57/20071213

⁶⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bd08d2fc04414f33/20041204

Debido a cambios de regulación y de interpretación normativa, los tribunales han venido denegando los permisos en los siguientes supuestos:

- **Desaparición del permiso por nacimiento de hijo regulado por en el Estatuto de los Trabajadores**

La entrada en vigor del Real Decreto Ley 06/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha provocado la desaparición el permiso de dos días por nacimiento de hijo contemplado en la anterior redacción del art. 37.3 b) ET. Por ello, la STS de 27 de enero de 2021, rec. 188/2019⁶⁸, ha concluido que la «la equiparación de la duración de la suspensión de contrato de trabajo de ambos progenitores, hacen inaplicable el precepto del convenio colectivo de empresa que mejoraba la previsión legal». *De igual manera, se ha pronunciado la STS de 26 de enero de 2022, rec. 100/2020⁶⁹: no es posible añadir el permiso de tres días por nacimiento de hijo, establecido por convenio colectivo, al permiso de paternidad.*

- **Acompañar a un hijo al médico no puede subsumirse en el art. 37.2. d)**

La STS de 9 de diciembre de 2020, rec. 79/2019⁷⁰ considera que se trata de un deber surgido de las relaciones familiares que se dan en la esfera del ámbito privado y, por tanto, no pueden constituirse como obligaciones de carácter público específicas del art. 37.3.d) ET⁷¹.

Sin embargo, recientemente la **SJCA Logroño de 17 de diciembre de 2022⁷², rec. 152/2021 ha reconocido el derecho al permiso retribuido a un padre –funcionario público- para el cuidado de su hijo menor de 14 años confinado por protocolo anti-COVID-19**. La sentencia se basó en parte en el argumento seguido por la STSJ Galicia, de 17 de enero de 2011, rec. 5906/2007⁷³: «el matiz público es evidente», desde el momento en que el art. 110 del Código civil establece la obligación de los padres de velar por los hijos menores.

- **No cabe disfrutar del permiso por constituir pareja de hecho y, posteriormente, por celebración de matrimonio cuando se trata de la unión de las mismas personas**

La STSJ Castilla y León, de 11 de junio de 2015, rec. 262/2015 confirma que, si el convenio colectivo amplía el derecho a las parejas de hecho en el supuesto de permiso por matrimonio, no cabe conceder dos permisos ante la misma unión cuando se trata de las

⁶⁸ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b509ea0251940702/20210216

⁶⁹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ac028b90a9b38545/20220215

⁷⁰ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0ac9c29b30e8ae2e/20210126

⁷¹ Es importante recordar que el 1 de agosto de 2019 entró en vigor la nueva Directiva 2019/ 1158/UE, de 20 de junio, sobre conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y cuidadores, cuyo plazo de trasposición finaliza el 2 de agosto de 2022. Una vez alcanzada la fecha, la Directiva 2010/18 UE, sobre cuidado parental quedará derogada y, lo más importante, podrá ser invocada por los particulares contra el Estado (STJUE de 5 de abril de 1979, Asunto Ratti 148/78).

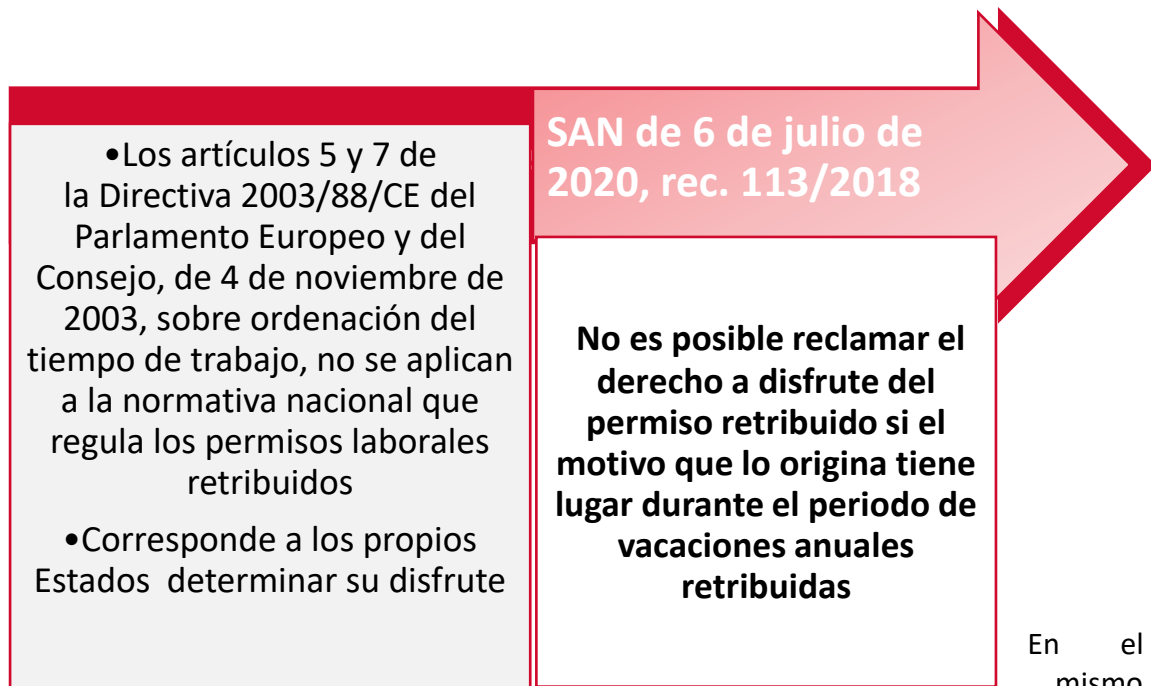
⁷² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c3f90cf6d188181f/20220124

⁷³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f00e5b8b5a0d1caf/20110721

mismas personas. Pese a tratarse de otra forma de unión, el Tribunal interpreta que el hecho causante y la finalidad son las mismas.

- **En periodo de vacaciones, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo incapacidad temporal no es posible solicitar permisos retribuidos**

En relación a estos supuestos la Audiencia Nacional⁷⁴ planteo cuestión prejudicial al respecto y para su resolución adopta el criterio seguido por la STJUE de 4 de junio de 2020, Asunto DIA y Twins, C-588/18⁷⁵:



The diagram consists of a large red arrow pointing to the right. Inside the arrow, there are two boxes. The left box contains the text from the previous paragraph. The right box contains the text of the SAN de 6 de julio de 2020, rec. 113/2018. Below the right box, the text 'En el mismo' is written.

• Los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, sobre ordenación del tiempo de trabajo, no se aplican a la normativa nacional que regula los permisos laborales retribuidos

• Corresponde a los propios Estados determinar su disfrute

SAN de 6 de julio de 2020, rec. 113/2018

No es posible reclamar el derecho a disfrute del permiso retribuido si el motivo que lo origina tiene lugar durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas

En el mismo

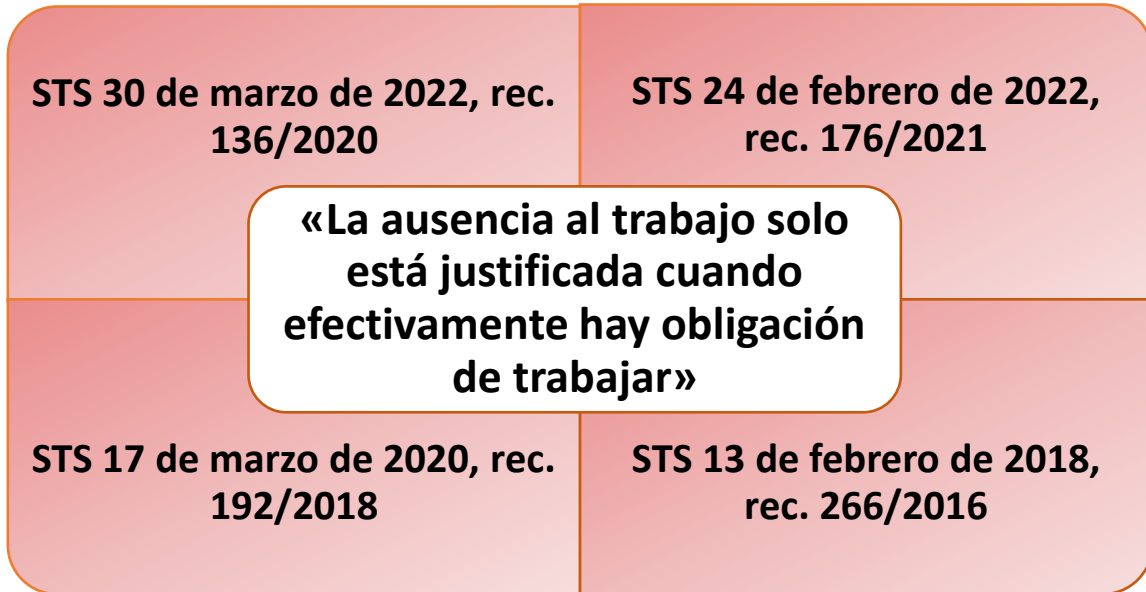
sentido se ha interpretado la norma para un supuesto de solicitud de permiso tras la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (STSJ 25 de enero de 2021, rec. 660/2020⁷⁶). Así, también, la STSJ Islas Baleares, 27 de junio de 2019, rec. 147/2019⁷⁷, dictaminó que no es posible exigir el permiso por matrimonio tras dos años de incapacidad temporal.

⁷⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1ff72c8a794d3e20/20200728

⁷⁵ www.curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&td=ALL&num=C-588/18

⁷⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6542f05aed53a556/20210225

⁷⁷ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/da7dac501dd2b0e8/20190802



Contrato a tiempo parcial

El art. 12.4.d) ET establece que «los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo», siendo reconocidos de manera proporcionada en función del tiempo de trabajo. Así lo ha interpretado la **STS de 15 de septiembre de 2006, rec. 103/2005**⁷⁸ al disponer que, si bien el precepto alude al principio de igualdad del art. 14 CE y, en efecto, el disfrute de ciertos derechos reconocidos legal o convencionalmente debe aplicarse en su plenitud, como la ayuda de escolaridad, minusválidos o el seguro de vida y de accidentes. Sin embargo, **aquellos que son susceptibles de medición deben considerarse de forma proporcional, como el salario o los permisos laborales retribuidos.**

Permiso retribuido recuperable por COVID-19

Durante la pandemia se creó esta figura jurídica que no ha estado exenta de críticas; regulada por el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo⁷⁹ sobre el permiso retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 y la Ley 4/2021, de 12 de abril⁸⁰. Se trataba de un permiso obligatorio y temporal; vigente durante los días 30 de marzo y 9 de abril de 2020.

Una vez declarado el estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo⁸¹, el permiso retribuido recuperable se aplicó a todos aquellos trabajadores que siguieron prestando su servicio por considerarse esenciales, o estaban solicitando o pendientes de autorizar un ERTE, aquellos que se encontraban en situación de IT o de suspensión de contrato y a quienes pudieron seguir desarrollando su trabajo en cualquier

⁷⁸ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6f9fbfffeac65e22/20061221

⁷⁹ www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4166

⁸⁰ www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-5772

⁸¹ www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692

modalidad no presencial. El permiso se encontraba sujeto a retribución y sería recuperado posteriormente por los trabajadores.

Para su recuperación se propuso como fecha límite el 31 de diciembre de 2020. No obstante, la norma indicaba que la recuperación debía ser negociada entre la empresa y la representación de los trabajadores. Sin suponer, en todo caso, un menoscabo a los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidas legal y convencionalmente, ni tampoco incumplir con los periodos de descanso establecido en el art. 34.2 ET, ni superar la jornada máxima anual.

Conforme a lo anterior, los tribunales han resuelto algunas cuestiones entorno a este particular permiso. Sin embargo, aún es pronto para determinar su alcance real.

Así, la **STSJ País Vasco, de 9 de febrero de 2021, rec. 76/2021**⁸², ha determinado que la actividad de fabricación de árboles de transmisión para maquinaria del sector agrícola no puede ser considerada actividad esencial conforme a la normativa del estado de alarma. Por tanto, condena a la empresa a indemnizar con 50.000 euros al conjunto de los trabajadores por el daño moral provocado a raíz de la denegación del permiso. El tribunal considera que se puso a los trabajadores en peligro y que la empresa vulneró su derecho fundamental a la integridad física y moral

La **STS de 18 de febrero de 2022, rec. 275/2021**⁸³, asevera que no cabe descontar los días de permiso retribuido a los trabajadores con contrato temporal mientras la plantilla con contrato indefinido queda exenta de tal obligación. Constata que la empresa provoca un trato discriminatorio al decidir de forma unilateral descontar los días. Todo ello contrario a lo dispuesto en el art. 3.3 del RDL sobre permiso retribuidos recuperables.

La **SAN de 26 de febrero de 2021, rec. 230/2020**⁸⁴, ha declarado nula la regulación que exige en los procedimientos de urgencia un preaviso de 48 horas. Para estos casos la Ley determina explícitamente que la antelación debe ser de cinco días. Sin embargo, en cuanto al periodo límite fijado para la recuperación, el Tribunal aclara que «siempre que exista acuerdo entre las partes se podrá ampliar el plazo para la recuperación más allá del 31 de diciembre de 2020»

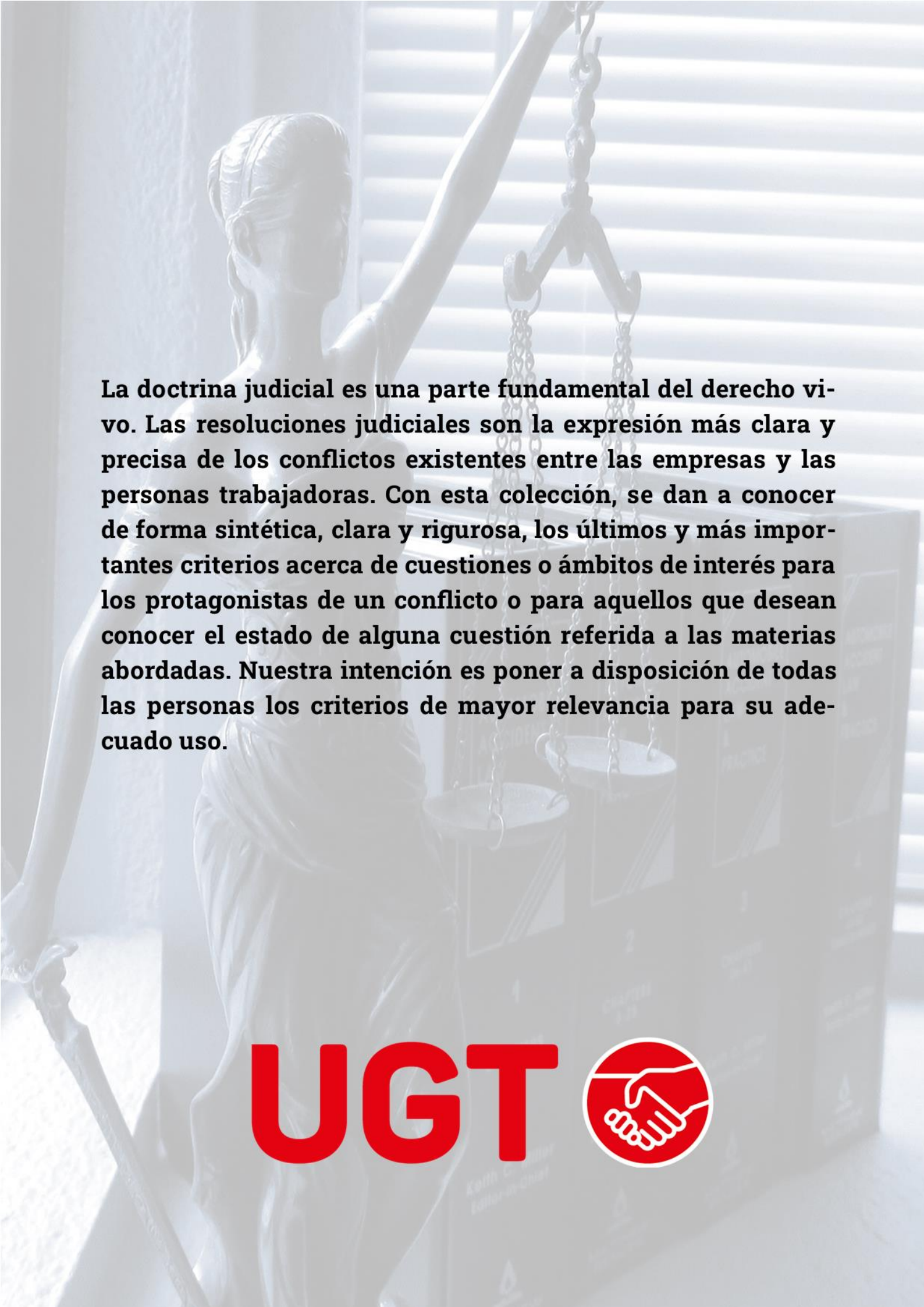
La **SAN de 28 de febrero de 2020, rec. 143/2020**⁸⁵, considera no haber logrado un acuerdo en la negociación mantenida en torno a la recuperación de horas no supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El Tribunal pone en valor los intentos conciliadores de la empresa.

⁸² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0bc41cba68aa09fb/20210630

⁸³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/789582ee96ef2190/20220321

⁸⁴ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/609602099c6e0f13/20210325

⁸⁵ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/180808ecc5b8e496/20201117



La doctrina judicial es una parte fundamental del derecho vivo. Las resoluciones judiciales son la expresión más clara y precisa de los conflictos existentes entre las empresas y las personas trabajadoras. Con esta colección, se dan a conocer de forma sintética, clara y rigurosa, los últimos y más importantes criterios acerca de cuestiones o ámbitos de interés para los protagonistas de un conflicto o para aquellos que desean conocer el estado de alguna cuestión referida a las materias abordadas. Nuestra intención es poner a disposición de todas las personas los criterios de mayor relevancia para su adecuado uso.

UGT

