

CAPÍTULO X

LA REORDENACIÓN DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS*

ROCÍO MARTÍN JIMÉNEZ
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad San Pablo - CEU

1. APROXIMACIÓN AL TEMA, CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

La legislación española¹ recoge una serie de licencias o permisos, en virtud de los cuales la persona trabajadora puede ausentarse de su trabajo durante un período de tiempo en determinadas situaciones, sin que signifique la proporcional pérdida del salario, al ser considerados como permisos retribuidos².

La casuística de estos permisos es múltiple y variada, y la particularidad que todos ellos tienen en común, es que el trabajador queda exonerado de la prestación

* Estudio realizado en el ámbito del proyecto PID2020-112731RB-I00. Ministerio de Ciencia e Innovación.

¹ En los artículos 23.3, 37.3,4,5, 40.6, 53.2, 68 e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (última actualización 19/01/22); y 9.2 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (última modificación 28 de julio de 2011).

La regulación de los permisos laborales se contenía inicialmente en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, pasando al artículo 67 de la Ley homónima de 1944, posteriormente al artículo 25.3 de la Ley 16/1976, de 8 abril, de Relaciones Laborales, y final y principalmente al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, conservada en el vigente texto refundido de 2015.

² Se mantiene la obligación retributiva y de cotización a la SS.

laboral, para atender a las diversas necesidades, recogidas por las normas, ya sean personales, familiares o de carácter social o cívico, previo aviso y justificación.

En cuanto al concepto se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por las razones que se prevén en la legislación aplicable, con derecho a remuneración.

De acuerdo con el TS ³«los permisos retribuidos obedecen a situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente, queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene el derecho a la retribución», además sigue considerando el TS ⁴ que: «... los permisos retribuidos son permisos finalistas, cuyo objeto es atender a las situaciones de necesidad, a la necesidad de conciliar la vida profesional y familiar o al cumplimiento de determinados deberes, que deben disfrutarse en días laborables, con la excepción del permiso por matrimonio...»

El nacimiento de estos derechos se produce cuando ocurre un suceso determinado que imposibilita asistir al trabajo, es por lo que los permisos están unidos al momento en que se produce el hecho, con independencia de si coincide o no con la jornada laboral.

Estas situaciones se regulan en el ET con carácter de mínimos, lo que permite que, a través del contrato individual o convenio colectivo, se añadan otros motivos o, incluso la exigencia de determinados requisitos para su disfrute y control ⁵. Estamos ante una norma de derecho necesario relativo, puesto que es posible que sea mejorada, y en todo caso es de obligada observancia, lo recogido en la misma.

Con respecto a la naturaleza jurídica hay que hacer diversas precisiones:

En primer lugar, estos permisos, no se pueden considerar como tiempo de descanso en la jornada laboral, puesto que su sentido y fin no es que la persona trabajadora pueda o necesite recuperarse de la prestación de sus servicios, sino el disfrute de unos días que son considerados como de trabajo, pero que por imperativo legal se otorgan a la persona trabajadora para atender a determinadas necesidades.

A diferencia de las de las vacaciones, el descanso semanal o los festivos, estos permisos se disfrutan en días que, en principio, sí habrían sido contratados como de trabajo ⁶; los permisos laborales sólo tienen sentido si se proyectan sobre un período

³ STS de 3 de diciembre de 2019; (rec. 141/2018).

⁴ Esta interpretación finalista es la preponderante para el Tribunal Supremo en sentencia de 14 de enero de 2021 (rec. 3962/2018).

⁵ STS 25 de enero de 2011 (rec. 207/2010).

⁶ BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: «Los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET: un análisis aplicativo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Navarra, 2017, núm. 195, febrero, p. 3.

de tiempo en el que existe obligación de trabajar⁷, pues en otro caso se anularía su principal efecto de poder «ausentarse del trabajo»⁸.

En segundo lugar, los derechos que se le conceden a la persona trabajadora no tienen carácter periódico (como puede ocurrir con los tiempos de descanso), están sujetos al nacimiento de la contingencia que de acuerdo con la ley hace que surjan.

En tercer lugar, la persona trabajadora mantiene el derecho a la retribución, quedando eximido de la prestación de sus servicios.

Por último y al ser un derecho necesario relativo que puede mejorarse en virtud de contrato o de convenio, cabe la posibilidad de aumentar las duraciones de estos, o añadir situaciones no recogidas por la norma.

2. MATRIMONIO

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 37.3 apartado a) reconoce, al trabajador, previo aviso y justificación, el derecho de ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante quince días naturales en caso de matrimonio. Configura el legislador un permiso para que la persona trabajadora se ausente de su trabajo, sin que signifique una consecuencia desfavorable para quien ejerce el mismo. Socialmente está muy extendida la conveniencia de un permiso por contraer nupcias, la famosa «luna de miel», pero en realidad esta causa de interrupción de la prestación laboral no está relacionada con la necesidad o el deber de realizar algo, de forma obligada durante la relación laboral⁹, sino que «de hecho sería legítimo afirmar que se está más bien ante período de naturaleza vacacional que ante permiso verdadero»¹⁰.

El hecho objetivo que da derecho al nacimiento de este permiso tal y como señala el ET, es el matrimonio. Es el Código Civil, en los artículos 44 a 65, el que define el matrimonio, como el derecho que tienen el hombre y la mujer a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código. El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo. Con respecto a la forma será válida la civil

⁷ Las circunstancias que justifican la concesión de los permisos retribuidos deben de producirse durante un período de trabajo, en este sentido la STJUE (Gran Sala) de 4 junio de 2020 (C-588/18 FETICO) que sostienen que «en la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas».

⁸ STS 11 de marzo de 2020 (rec. 193/2018).

⁹ En este sentido el TS considera que «los permisos retribuidos son permisos finalistas, cuyo objeto es atender a las situaciones de necesidad» 14 de enero 2021. (rec. 3962/2018)

¹⁰ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «¿Debe extenderse el permiso por matrimonio a las parejas de hecho? STS-SOC núm. 717/2019, de 22 de octubre», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Madrid, número 8/2019.

o religiosa siempre que se hayan observado los requisitos que marca el artículo 49 y concordantes del Código Civil.

El elemento subjetivo de este permiso son las personas trabajadoras que van a contraer matrimonio, siendo pues el acto de la unión matrimonial, la circunstancia que activa este derecho, sin que se pueden equiparar a este efecto, otras situaciones en las que exista una convivencia marital (tesis mantenida no solo por la legislación también por la jurisprudencia^{11 12}).

Aun así, cabe preguntarse si esa diferencia de trato establecida por la ley y secundada por los tribunales, significaría una discriminación para aquellos trabajadores que prefieren otras opciones, discriminando así, a cuantos eligen otros modelos, invocándose al efecto la genérica protección constitucional en favor de la familia¹³ y el principio de no discriminación.

A este respecto el TC¹⁴ ha reiterado en múltiples ocasiones que no son «incompatibles con el artículo 39.1 CE, ni tampoco con el principio de igualdad, las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales» y que, «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».

Pese a esto, es perfectamente posible que en los convenios colectivos se equiparen al matrimonio y para el disfrute de este permiso, los supuestos en que las personas trabajadoras constituyesen parejas de hechos o nuevos modelos de convivencia familiar continuada y de género, que sean distintos de las uniones matrimoniales.

Una reciente sentencia del TS¹⁵ resuelve en casación sobre una interpretación extensiva del III Convenio Colectivo Correos¹⁶, confirmando el criterio que acogió

¹¹ STS número 3544/2012 (ECLI: ES: TS:2012:3544).

¹² La norma continúa, a día de hoy refiriéndose en exclusiva al acto del matrimonio, sin incluir las ceremonias o actos administrativos de constitución o formalización de una pareja de hecho, salvo mejor régimen convencional, esto es, que el convenio colectivo aplicable así lo prevea, como establece la STS núm. 717/2019, de 22 octubre (rec. 78/2018).

En este sentido los video comentarios, SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Video-comentario a la STS núm. 717/2019 de 22 de octubre. Permiso por matrimonio en el convenio de Correos», *Aranzadi digital*, núm. 1/2020. BIB 2020\8848; y «Video-comentario a la STS 717/2019, de 22 de octubre (RJ 2019, 4625). Permiso por matrimonio. Uniones de hecho», *Aranzadi digital*, núm. 1/2020. BIB 2020\10288.

¹³ Recogida en el art. 39 de la CE que se refiere a la familia y no al matrimonio.

¹⁴ Sentencia número 184/1990, de 15 de noviembre. Cuestión de inconstitucionalidad 1.419/1988. STC número 3171991 de 14 de febrero; STC número 29/1992 de 9 de marzo.

¹⁵ STS-SOC 22 de octubre de 2019 (rec. 717/2019).

¹⁶ El Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la Confederación General del Trabajo (CGT) es quien suscita un conflicto colectivo activando la pretensión interpretativa del artículo 58.a) del III Convenio Colectivo de Correos consistente en la equiparación de derechos para disfrutar del permiso retribuido establecido en ese artículo entre las trabajadoras y los trabajadores que constituyan parejas de hechos o los nuevos modelos de convivencia familiar continuada y de género, distintos de las uniones matrimoniales.

la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, al interpretar el artículo 58.a)¹⁷ de este convenio, que rechaza la pretensión sindical de equiparar matrimonio y otras uniones familiares (como parejas de hecho), señalando que: a) el convenio es taxativo en la regulación del supuesto. b) la jurisprudencia constitucional¹⁸ admite las diferencias entre el matrimonio y la pareja de hecho. c) la jurisprudencia legitima que el permiso por matrimonio no se extienda a los supuestos de parejas de hecho.

Por otro lado, y volviendo a la causalidad cabe preguntarse si el hecho causante es la boda, surge la duda sobre si la persona trabajadora tiene derecho al permiso cada vez que contraiga matrimonio; esto es ¿cuántas veces tienen derecho a disfrutar el permiso (ya se casase con la misma u otra persona)?; la respuesta es clara, la finalidad del permiso está directamente relacionado con la celebración de la boda, por lo que, cada una de ellas da derecho a los 15 días de ausencia.

Otra cuestión objeto de estudio, es la duración del mismo establecido por ley en 15 días, que el propio art. 37.3 determina como «naturales».

Por días naturales entendemos todos los días del año (de lunes a domingo), con independencia de que sea festivo, fin de semana o laborable; de forma que a los efectos del permiso por matrimonio se absorberán los festivos y los descansos semanales que quedasen dentro de ese periodo.

El 13 de febrero de 2018 el Tribunal Supremo emitió una sentencia¹⁹, que resolvía sobre un recurso de casación ordinario frente a la sentencia de la Audiencia Nacional²⁰ de 13 de julio. El objeto de ambas resoluciones era determinar cuál era el *dies a quo* de los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar, reconocidos en el artículo 28.1²¹ del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center (Contact Center), en caso de que

¹⁷ Artículo 58. Permisos retribuidos. El personal de la empresa, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes: a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador/a afectado, en el periodo comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda o íntegramente después de ésta, a no ser que coincida con algún periodo vacacional, en cuyo caso se disfrutará seguido de aquél.»

¹⁸ Este trato desigual, ha sido avalado por el Tribunal Constitucional en múltiples ocasiones (entre otras, Auto TC 8/2019 de 12 de febrero) en las que ha declarado que no deviene inconstitucional dado que la unión de hecho no es una realidad equivalente al matrimonio, pudiendo legislador extraer consecuencias jurídicas distintas de realidades distintas.

¹⁹ Rec. 145/2018.

²⁰ Rec. 12472016.

²¹ El artículo 28.1 del Contact Center establece: «1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo. c) (...) d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos y dos días en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos».

el hecho causante de dichos permisos aconteciese en día festivo, ya que ninguno de estos permisos es por días laborables.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación frente a sentencia de la AN²² y determina que «si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga». Realiza el Alto Tribunal una interpretación finalista, literal, lógico-sistemática y sociológica del precepto del convenio.

Con posterioridad a esta sentencia llegan a la Audiencia Nacional²³ varias demandas solicitando la interpretación de los correspondientes artículos de permisos retribuidos de acuerdo con dicha doctrina. La Audiencia matiza la sentencia del TS y su posición queda fijada de la siguiente forma:

²² Sentencia de 13 de julio de 2016 (rec. 183/2016).

²³ La Audiencia Nacional emite el auto núm. 57/2018 el 3 de septiembre de 2018 planteando una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). En dicho auto, la Audiencia Nacional se cuestiona la compatibilidad del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores con los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a los descansos semanales y a las vacaciones anuales. O lo que es lo mismo, si es posible disfrutar simultáneamente de un permiso retribuido y del derecho al descanso y/o a las vacaciones anuales.

Se ha dictado sentencia por la Gran Sala en fecha de 4 de junio de 2020. En ella se establece que los días de permiso retribuido previstos en el Ordenamiento Español para que los trabajadores puedan atender a necesidades u obligaciones determinadas no forman parte de la Directiva 2003/88, sino del ejercicio por un Estado miembro de sus competencias propias. El TJUE afirma rotundamente que, dada la finalidad y objeto de estos permisos retribuidos, los mismos están indisociablemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, y que ello no merma la seguridad y salud de los empleados, que son los principios rectores de la ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho Social Europeo. Por lo tanto, estos permisos retribuidos españoles no son subsumibles en la jurisprudencia europea dictada en caso de concurrencia de bajas médicas o de maternidad y vacaciones, en la que no se admite el solapamiento, doctrina que ya fue integrada en nuestro ordenamiento interno hace años.

En este sentido, en las conclusiones emitidas por el Abogado General de la cuestión prejudicial, se pone de relieve que las vacaciones anuales previstas en el Derecho de la Unión tienen una naturaleza distinta y persiguen finalidades diversas a los permisos, puesto que éstos se conceden para que el trabajador pueda atender, si así lo desea, situaciones de su vida privada o pública que tienen lugar durante el tiempo de trabajo; además, no merman la capacidad para trabajar del empleado —a diferencia de la incapacidad temporal— y, finalmente, su disfrute es voluntario, lo que no sucede en caso de baja médica o de suspensión del contrato por cuidado del recién nacido. A mayor abundamiento, los permisos retribuidos no se vinculan al derecho al descanso, que está garantizado en nuestra normativa interna por encima del Derecho Europeo tanto anual como semanalmente, sino a la necesidad ocasionada por circunstancias personales que provocan su posibilidad de disfrute como ausencia justificada y retribuida en tiempo de trabajo en caso de que esta acontezca cuando el trabajador viene obligado a prestar servicios profesionales; dado que si tal necesidad particular tiene lugar durante su tiempo de descanso, el empleado puede atenderla personalmente, si así lo considera, sin necesidad de faltar al trabajo y sin que, por ende, se ocasione el presupuesto básico para que tenga lugar el permiso retribuido, que es la superposición de tiempo de trabajo y situación personal que origina la licencia retribuida.

a) el permiso por matrimonio por «días naturales», en tanto que permiso largo, debe iniciarse el día del hecho causante y su cómputo debe incluir días laborales y festivos.

b) los permisos cortos por «días», son permisos por días laborales y, por tanto, tanto su inicio como su cómputo debe realizarse en días hábiles.

Las últimas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictadas al respecto²⁴, en relación al día inicial del disfrute del permiso por matrimonio –único que está expresado en días naturales–, determinan que, en caso de que la ceremonia nupcial tenga lugar en día festivo o no laborable para el trabajador, el día inicial del permiso será el siguiente laborable a su celebración, ratificando así la doctrina establecida por la STS de 13 de febrero de 2018²⁵ relativa a otros permisos regulados sobre vida personal y familiar.

Y así, en términos prácticos, y atendiendo a la jurisprudencia del TS, de celebrarse la ceremonia del matrimonio en día festivo, se mantienen quince días de permiso además del propio de la ceremonia, mientras que, si se celebrare en día laborable, se habría de computar desde este mismo día el período de quince, porque, en caso contrario, el periodo total sería de dieciséis días, y la finalidad buscada por la ley es que en todo caso los beneficiarios del derecho disfruten de quince días de permiso retribuido, ni uno más ni uno menos²⁶.

Señalar como conclusiones dos, ante este tema de tan constante actualidad:

a) por un lado, la necesidad de legislar en esta materia los supuestos de parejas de hecho^{27 28}.

²⁴ STS 229/2020, 11 de marzo de 2020 (rec. 192/2018); STS 1181/2020 17 de marzo de 2020 (rec. 193/2018).

²⁵ Rec. 266/2016.

²⁶ Entiende PEÑA MONZO, J.: «Que esta interpretación debe limitarse a aquellos convenios colectivos que únicamente respeten los 15 días naturales del artículo 37.1.a) ET. Por ende, si se mejora convencionalmente dicha regulación, el cómputo debe iniciarse desde el hecho causante.» En «El inicio y cómputo de los permisos retribuidos Comentario a la STS 145/2018 de 13 de febrero y las reacciones generadas en la Audiencia Nacional» IUS Labor 1/2019, p. 350. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.11> [Consulta: 22-01-2022].

²⁷ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica los aptdos. 3 b), 4, 5 y primer apdo. del 7 del artículo 37 del ET, modificación en la que se suprimió el permiso por nacimiento de hijo, pero no se aprovechó para especificar si los días de tal precepto eran naturales o laborables, si bien tal polémica en ese momento ya estaba en pleno auge, y de momento continúa.

²⁸ En este sentido muy interesante el artículo de BLASCO JOVER, C.: «La necesidad de adaptar ciertos derechos personales y familiares a parejas de hecho y núcleos monoparentales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Madrid, 451, 109-148. 2020.

b) por otro lado, queda pendiente si el cómputo de los días subsiguientes ha de ser bien en días naturales, o bien en días laborables; así como si se absorben o no los permisos retribuidos en los supuestos de concurrencia de los días de disfrute de estos con los días de descanso semanal o de vacaciones anuales.

3. INFORTUNIO FAMILIAR

Reconoce el art. 37.3 b) en su nueva redacción²⁹ el permiso retribuido de dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; ampliables a cuatro, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento efectivo³⁰.

Otorga la ley, una licencia a los trabajadores para poder compatibilizar las obligaciones laborales con los deberes familiares de asistencia y compañía³¹ que se derivan de las situaciones establecidas por ella, cuando se cumplan dos requisitos: el primero de ellos es de origen causal, esto es que coincida con alguna de los casos de infortunios que establece la norma y el segundo que exista una relación de parentesco entre ambos, la norma determina «parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad»(se extiende el ámbito subjetivo a los parientes que se consideran dentro del círculo más cercano del trabajador).

Vuelve la redacción del artículo 37.3 a plantear dudas³², sobre la marginación de los familiares por adopción³³ y de la omisión del cónyuge en el ámbito de inclusión del precepto. Como bien reconoce parte de la doctrina «parece ilógico que pueda denegársele este permiso por accidente, enferme-

²⁹ Con efectos de 8 de marzo de 2019 el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica el Artículo 37.3.b) del ET que elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo.

Pese a la falta de una previsión legal sobre permiso por nacimiento no significa, como la doctrina judicial establece de forma reiterada, que a través de la negociación colectiva se mejore la regulación legal de los permisos retribuidos, y se añadan circunstancias no recogidas legalmente.

³⁰ Este modelo está recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público y por la mayoría de los convenios colectivos. Y además enraíza con la Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y cuya cláusula 7, apartado 1 dispone que « los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador».

³¹ SAN de 2 de febrero de 2015 (proc. 200/2015).

³² Muchas de ellas resueltas en los Convenios colectivos, con respecto a cónyuges, o hijos/as adoptados, o parejas de hecho.

³³ A nuestro juicio injustificado y contrario a los arts. 108 Cígo Civil y 14 CE.

dad, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento, máxime cuando es este el que otorga la protección a los familiares por afinidad. Por ello, no estaría de más, a fin de evitar hipotéticas controversias futuras, que se impusiera una reforma legislativa al respecto»³⁴.

Con respecto a las parejas de hecho y al igual que en otros derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral, en el ánimo del legislador está la de excluir este derecho a las uniones no matrimoniales³⁵.

Se ha considerado por parte de la doctrina laboralista un ataque frontal al artículo 14 de la CE, pero la Audiencia Nacional en sentencia de 15 de febrero de 2021, considera que no vulnera el principio de igualdad denegar el permiso retribuido recogido en el convenio colectivo³⁶ para el caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el sujeto causante es familiar de la pareja de hecho. El matrimonio y la pareja de hecho son realidades jurídicas distintas, lo que justifica un trato jurídico desigual³⁷. Sobre la interpretación de la expresión «parientes por afinidad» que emplea el convenio colectivo para referirse a las personas causantes del permiso retribuido por fallecimiento, enfermedad o accidente grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Considera la AN que la norma es clara al no equiparar a los parientes del cónyuge con los parientes de la pareja de hecho puesto que, según la RAE, «parientes por afinidad» es el «parentesco que, por el matrimonio, se establece entre cada cónyuge y los parientes del otro». Si se hubiera querido incluir a los parientes de las parejas de hecho se tenía que haber recogido expresamente. Esta interpretación en modo alguno vul-

³⁴ BLASCO JOVER, C.: «La necesidad de adaptar ciertos derechos personales...», *op. cit.*, p. 123. De la misma opinión SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Las interrupciones de la prestación laboral», p. 1269, en SEMPERE NAVARRO, A. AV(dir), «Régimen general del contrato de trabajo», Vol. I, Aranzadi, 2010. Navarra.

³⁵ En opinión de BLASCO JOVER, C.: «Este permiso debe hacerse extensible tanto a las parejas de hecho constituidas formalmente como a las que no lo estén. A las primeras, incluso, sin exigírseles que acrediten una convivencia estable, notoria e ininterrumpida antes del hecho causante, porque si nada de ello se requiere para el resto de los parientes, sería exagerado, a mi modo de ver, requerírsele a las parejas de hecho que ya hubiesen oficializado su unión. Por un motivo similar, no creo que pueda exigirse que tal formalización deba haber sido realizada con una antelación mínima al hecho causante, bastando, pues, como en el caso del matrimonio, con que se constate la correspondiente inscripción o formalización en documento público para que uno u otro elemento puedan erigirse como hecho constitutivo de la realidad y seriedad, en el plano jurídico, de la pareja. Requerir, además de ello, la verificación de que las personas convivientes hayan formalizado su unión con cierto lapso temporal de antelación al hecho causante no vendría a ser más, en mi opinión, que una exigencia probatoria duplicada sobre un mismo extremo, la existencia de la pareja de hecho.»

En «La necesidad de adaptar ciertos derechos personales.», *op. cit.*, p. 125.

³⁶ Convenio colectivo del grupo de empresas Día, S. A., y Twins Alimentación, S. A.,

³⁷ Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de febrero de 2021 (rec. 356/2021).

nera el principio de igualdad, ni puede merecer reproche legal alguno puesto que tampoco la regulación legal del permiso equipara al cónyuge con la pareja de hecho (ET art. 37.3.b). Por otro lado, es criterio constante del TCo el considerar que el matrimonio es una institución constitucionalmente protegida mientras que las uniones de hecho no. Por lo tanto, no son instituciones equivalentes.

Ante esto, sin duda, existen razones y argumentos para respaldar la necesidad de una reforma normativa del ámbito subjetivo de este precepto³⁸.

Termina el artículo 37.3 b) del ET estableciendo que en aquellos casos en los que sea necesario desplazamiento, la norma permite la ampliación a cuatro días. Se hace necesario determinar, si cualquier desplazamiento da derecho a la ampliación de la licencia retribuida, con independencia de cuales sean las circunstancias del trayecto. Si tenemos en cuenta el fin de la licencia, que es atender situaciones familiares, la duración de la misma depende de las circunstancias de todo tipo del desplazamiento como pueden ser la distancia entre poblaciones, los medios de transporte, la facilidad para el viaje, o la duración del mismo,... ya que no puede ser igual vivir en una localidad que tiene una buena red de carreteras, un buen transporte público con variados horarios y medios (metro, tren, avión, autobús), que vivir en un lugar con malas comunicaciones. «Es por ello, que se entiende que cualquier viaje a otra localidad no genera el derecho a una licencia de cuatro días, sino que para esa ampliación habrá de tenerse en cuenta la distancia entre los municipios, los medios de transporte existentes entre ellos, el tiempo que se tarda de un lugar a otro y otras circunstancias que permiten discriminar positivamente a quien tiene que realizar una travesía más larga y complicada. La ley no quiere beneficiar a quienes residen en grandes áreas metropolitanas, tienen fácil transporte y frecuentemente trabajan en un municipio distinto al de su residencia, donde se desplazan a diario en poco tiempo y tienen parientes en localidades cercanas con fácil y rápida comunicación, sino a quienes por motivos familiares deben realizar largos (en tiempo y distancia) y costosos recorridos que no es frecuente hacer a diario, ni semanalmente, para atender a un familiar. Otra solución supondría conceder más beneficios a quien vive en municipio próximo con buenas comunicaciones que le permiten un viaje corto y económico, objeto que no es el que persigue la norma»³⁹.

³⁸ Entre tanto la negociación colectiva corrige en muchas ocasiones esta carencia integrando en el radio de acción de este derecho a las parejas de hecho y, por irradiación, a los familiares de ésta.

³⁹ STS 4476/2012, de 4 /junio (ECLI: ES: TS:2012:4476).

El TS ⁴⁰ considera que a través de la negociación colectiva se pueden elegir otros criterios como pueden ser administrativos (provincial, Comunidad Autónoma), geográficos (kilómetros en línea recta o por carretera convencional), cronológicos (tiempo estimando en transporte público o privado) o funcionales (necesidad de pernocta o de almuerzo) a la hora de considerar el desplazamiento. Este es el caso que se resuelve en la interpretación del convenio colectivo Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S. A., cuyo texto recoge «la ampliación de dos a cuatro días hábiles si para ello resulta preciso hacer un desplazamiento a otra localidad ⁴¹», cuando las dos localidades de residencia pertenecen a dos términos municipales diferentes, pero próximos entre sí. Para el TS estamos ante un supuesto en que la norma se refiere al desplazamiento a otra localidad, sin adicionar dato alguno por lo que tampoco lo debe hacer el juzgador, «cuando no se deja abierto el concepto, sino que se cierra y se habla de desplazamiento entre localidades, las posibilidades interpretativas de referencia decaen».

En este supuesto, la redacción del convenio colectivo se ha separado de la que establece el ET con la finalidad de aportar algo nuevo, y siguiendo el esquema de fuentes ⁴² los convenios colectivos pueden mejorar los derechos legalmente reconocidos. El artículo 58 del mencionado convenio «separándose de la incorporada por el ET, ha de comportar un significado útil: que basta el cambio de término municipal (desde el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho a permiso ampliado» ⁴³.

A) Fallecimiento

El hecho causante del permiso es la defunción del familiar de la persona trabajadora, considerando que éste hecho y las consecuencias que de él derivan ya sean psicológicas, sociales e incluso burocráticas, requiere de unos días de asueto para asimilar la pérdida y participar en determinados actos tanto sociales como administrativos ⁴⁴.

⁴⁰ STS, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 2021 (rec. 3105/2020).

⁴¹ Artículo 58 b) III Convenio Colectivo Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA.

⁴² Artículo 3 y 85 ET.

⁴³ STS Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 2021 (re. 3105/2020).

⁴⁴ Quedan incluidos en este supuesto tanto el entierro como la incineración del fallecido, ya que están ineludiblemente unidos al hecho de la muerte por una relación causal.

Quizás, y en aras de un cumplimiento más satisfactorio de la finalidad de la norma sería necesaria una mayor precisión si, en función de las circunstancias concurrentes, se permitiese al trabajador determinar las fechas concretas de disfrute del permiso; de manera que pudiese hacerlas coincidir bien con el momento exacto de la muerte o, en cambio, con la fecha programada para el sepelio. No obstante, se considera que, a falta de acuerdo o desarrollo convencional sobre este particular, el disfrute del permiso habrá de ajustarse con exactitud a la fecha de la defunción.

B) Accidente o enfermedad grave

Estas dos situaciones son igualmente causa del permiso para el trabajador, teniendo en cuenta que «el objetivo perseguido por la norma no es que el trabajador se haga cargo de su familiar durante todo el proceso de su enfermedad y posterior recuperación, sino permitirle que, aunque sea durante un periodo de tiempo breve, pueda acompañarle en ese trance»⁴⁵.

El mayor obstáculo a la hora de valorar si procede o no el permiso es establecer cuándo el accidente o enfermedad revisten la requerida gravedad.

La primera precisión que hay que realizar es que dicha gravedad es independiente de la hospitalización, toda vez que accidente o enfermedad grave, por un lado, y hospitalización por otro, son supuestos perfectamente diferenciados e independientes dentro del elenco de situaciones previstas por el propio 37.3 b) ET.

En segundo lugar, no es posible unir o supeditar la valoración de la gravedad a que el accidente o la enfermedad signifiquen un peligro para la vida, ya que la norma no lo exige, y el propio sentido común permite desmarcar el concepto de gravedad del riesgo para la vida. Es por tanto necesario aplicar una cierta discrecionalidad dependiendo de las circunstancias.

En este sentido se manifestó el TSJ Cataluña «al establecer que «la consideración de si una enfermedad es grave o no, a efectos jurídicos, es obvio que radica en una cierta potestad discrecional, pues deben valorarse las condiciones objetivas o subjetivas que concurren en cada caso, especialmente la condición del paciente, edad, estado físico, riesgo para su vida, etc. No existe pues, un concepto definido de enfermedad grave, sino que en función de la trascen-

⁴⁵ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Los permisos retribuidos del trabajador», Elcano (Navarra) (Aranzadi), 1999, p. 84.

dencia de la dolencia o enfermedad y en relación con las circunstancias anteriormente apuntadas, se podrá considerar como grave o no»⁴⁶.

La expresión grave es, sin duda, un concepto jurídico indeterminado que requiere de interpretación y adaptación a las circunstancias del caso y al sentido común. Ejemplo de ello son: a) la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Ciudad Real de 24 de noviembre de 2010, que señala: «parece evidente que para conceder dos días de ausencia al trabajo no debe exigirse una especial gravedad, de peligro para la vida o la integridad física, sino que debe abarcar todos aquellos casos en los que la presencia del familiar no sea un mero capricho, sino una necesidad real para prestar ayuda y acompañar al enfermo en estas difíciles circunstancias»; b) la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 32 de Madrid, de 7 de junio de 2013 entiende por tal enfermedad «aquella que ofrece una peligrosidad e importancia objetiva en función de criterios hermenéuticos como el origen, la sintomatología, el tratamiento y sus efectos».

C) Hospitalización

Con relación a este permiso, la finalidad perseguida es que el trabajador pueda atender y acompañar a su familiar en el caso de hospitalización, por lo que basta el mero ingreso hospitalario del familiar, sin que sea necesaria ninguna intervención o tratamiento específico relacionado con ésta. Así, a través de este permiso, se permite al trabajador acompañar a su familiar durante períodos de observación o ingresos en urgencias, resultando el propio parte de ingreso hospitalario documento suficiente para justificar el permiso.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, la expresión «hospitalización» que da al trabajador el permiso que fija el ET, se asocia al ingreso del enfermo en un centro sanitario con sometimiento al régimen de vida de dicha institución lo que implica quedar sometido a las normas de régimen interno de la institución en la que ingresa⁴⁷.

Esta es la interpretación que ha mantenido el TS⁴⁸ utilizando diferentes criterios hermenéuticos como es el sentido propio de las palabras, que considera la hospitalización –como la acción o efecto de hospitalizar, que implica el internamiento de un enfermo en una clínica u hospital–, esto es, meter a un

⁴⁶ TSJ de Cataluña, sentencia de 14 de enero de 1997 Recurso contencioso-administrativo 1601/1993.

⁴⁷ STS n.º 652/2020, de 15 de julio de 2020 (rec. 652/2020).

⁴⁸ No solamente en la sentencia anterior también en STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011).

enfermo en un establecimiento sanitario para que pueda recibir el tratamiento adecuado a su dolencia; estamos ante una situación que requiere la permanencia del enfermo internado en el establecimiento sanitario como la medida más adecuada para suministrarle los tratamientos oportunos o hacerle las pruebas diagnósticas, dado que en ese régimen de «hospitalización» es como mejor se pueden efectuar las pruebas o actuaciones médicas a que debe someterse. Acudiendo a criterios de interpretación sistemática, el término hospitalización implica, también, el internamiento del paciente en el establecimiento sanitario y, en modo alguno, comprende los diferentes tratamientos y atenciones que prestan que no requieren de tal internamiento.

Queda por lo tanto más patente, que la hospitalización requiere internamiento del enfermo en el centro sanitario para estar ingresado un determinado tiempo (a diferencia de otros supuestos, como puede ser la intervención que no requiere de tal ingreso, sino únicamente reposo en el propio domicilio).

Ha surgido la duda, ante la desaparición del permiso por nacimiento de hijo para el progenitor distinto de la madre biológica, si la «hospitalización» incluye (para el permiso retribuido) el supuesto del ingreso de una mujer en un centro sanitario para dar a luz. Si se considera hospitalizar ingresar a una persona para que reciba atención médica-sanitaria, el caso de una mujer que va a dar a luz ingresa para ser tratada con la necesaria asistencia médica que lleven a buen fin el parto y cuiden de la salud de la madre y del hijo; es causa suficiente para que se genere este permiso sin que estemos en presencia de una enfermedad más o menos grave de la parturienta⁴⁹.

En la actualidad, se ha producido de forma frecuente la hospitalización por COVID-19, que de acuerdo con la legislación laboral, supone para el trabajador el derecho al permiso retribuido. La cuestión suscita interés como consecuencia de las especiales características del tratamiento hospitalario de esta enfermedad, que en la mayoría de las ocasiones no permite realizar esa labor de acompañamiento físico al familiar que está hospitalizado.

Esta es la razón por la que nos preguntamos el alcance del artículo 37.3 b del ET ante estas situaciones en las que está prohibido el acompañamiento de los familiares infectados, con el fin de evitar el contagio o la propagación del COVID-19.

⁴⁹ En este sentido SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «La hospitalización por parto como causa de permiso» REDT 239. Comentario a las STC 71/2020 de 29 de junio. Navarra.

«No puede estimarse que el legislador limita los permisos con ocasión del parto a los que disfrute el padre que tiene un hijo. El legislador sabe que el padre puede faltar o estar ausente y que esa falta no libera a la mujer que da a luz de necesitar la ayuda que le pueda proporcionar un familiar próximo. También conoce que no basta con la ayuda de un pariente, sino que a veces deben turnarse varios familiares para atender a la mujer todo el día y para cuidar de los otros hijos que pueda tener.»

No hay que olvidar que la finalidad de este permiso es proporcionar un auxilio o ayuda psíquica al enfermo y no físico o de asistencia en alimento, aseo, etc..., para cuya labor se encarga el personal del hospital por precisarse cierta especialización. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se podría considerar que este permiso no se concedería al trabajador ya que no estaría permitido el acompañamiento del familiar en el centro sanitario, al no existir justificación⁵⁰.

Pese a esto, se considera que «la existencia de restricción en el acompañamiento físico cuando es hospitalizado un familiar del trabajador (que pernocta en el mismo), no impide el ejercicio del derecho a permiso retribuido que el citado artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores establece a favor del trabajador, pues tal labor de acompañamiento no exige que se realice de forma presencial, así como tampoco se puede exigir que el trabajador justifique la posibilidad de ese acompañamiento, pues en ese caso se desnaturaliza ese derecho y su ejercicio queda a sujeción o control de la empresa, lo cual no se configura de ese modo, atendiendo al carácter teleológico de la norma⁵¹».

D) Intervención quirúrgica sin hospitalización

Por lo que se refiere a la intervención quirúrgica sin hospitalización, la norma exige que, tras la misma, se necesite un tiempo de reposo domiciliario. En efecto, numerosas intervenciones hospitalarias ostentan una entidad absolutamente menor, por lo que, la norma condiciona el nacimiento del permiso a que, pese a no haber ingreso hospitalario, al paciente sí se le prescriba, al menos, un periodo de reposo domiciliario en el informe médico pertinente.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 12 de mayo de 2017⁵², entiende que el disfrute del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización está condicionado legalmente a que requiera reposo domiciliario, siendo indiferente que por ejemplo en el convenio colectivo se exija atención continuada por parte del trabajador, ya que este

⁵⁰ Esta consideración se escudaría en que su concesión carece de «justificación» (elemento que se menciona en el citado artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores), puesto que, si el trabajador no puede realizar una presencia física junto con el familiar enfermo, su concesión no redundaría en la causa de esta.

No se puede olvidar la sentencia TS 14 enero 21 (rec. 3962/2018) sobre el carácter finalista de los permisos retribuidos.

⁵¹ GARCÍA GRACIA, J. L.: «¿Tengo derecho al permiso retribuido por hospitalización si el hospital prohíbe acompañar al familiar enfermo?» <https://elderecho.com/tengo-derecho-al-permiso-retribuido-por-hospitalizacion-si-el-hospital-prohíbe-acompanar-al-familiar-enfermo.1/02/2021>.

⁵² Sentencia 69/2017 de 12 de mayo (rec. 114/2017).

requisito se entiende cumplido en todo caso pues cuando se prescribe reposo domiciliario se está recomendando atención continuada al paciente.

Para la AN el reposo domiciliario significa que el paciente debe reposar en su casa de cualquier tarea incompatible con su recuperación siendo esa la razón por la que se prescribe. Esto significa que las tareas que desempeñaría normalmente en su domicilio (limpiar, hacer la compra, cocinar...) deberán realizarse necesariamente por el trabajador que lo asista. Si no fuera así, el reposo, ligado a la recuperación de la intervención quirúrgica, no tendría sentido. A su juicio, cuando se prescribe reposo domiciliario tras una intervención quirúrgica, se está recomendando atención continuada al paciente porque si no fuera así, no se le prescribiría reposo.

4. TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

El ET en su artículo 37.3 c), concede un día de permiso, siempre que sea por cambio de domicilio habitual y de carácter permanente; se otorga cada vez que el solicitante realice un cambio de domicilio efectivo, independientemente del número de veces que lo haga en el año⁵³. En cambio, si el traslado es temporal, por ejemplo, en el supuesto de cambiar de domicilio por obras, no surgiría el derecho.

Con respecto al término traslado, este alude al cambio de ese domicilio o «residencia habitual», ya sea dentro del mismo municipio o a otro distinto; sin que tenga relevancia, la distancia existente entre el domicilio de origen y el de destino.

Para el TS⁵⁴ la concesión del permiso no está vinculada a que el traslado de domicilio implique también cambio de mobiliario, pues «es notoria la posibilidad de cambios de domicilio sin traslado de muebles y esta circunstancia ni se ha tenido en cuenta por el ET para vincular a su concurrencia la concesión del permiso, ni priva a éste de su finalidad, pues, aunque no exista tal traslado, el cambio de domicilio es susceptible por sí mismo de determinar la necesidad de disponer de un tiempo libre adicional para la realización de determinadas gestiones relacionadas con dicho cambio».

Hay que identificar como domicilio habitual el «lugar que sirva o satisfaga las necesidades permanentes de vivienda del interesado»⁵⁵. Por lo tanto el cam-

⁵³ Es posible establecer controles para evitar abusos y comprobar la veracidad del cambio.

⁵⁴ STS 7 de mayo de 1992 (rec 1755/1991).

⁵⁵ STSJ Islas Canarias de 28 de octubre de 2005 (rec. 489/2005).

bio debe ser de la residencia «habitual», y no «temporal o provisional», como son los supuestos de los periódicos traslados a la residencia de verano o segunda residencia o durante las obras en dicho domicilio habitual que no dan lugar al permiso.

5. CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL/ EJERCICIO DEL SUFRAGIO ACTIVO

Reconoce el ET, en el artículo 37.3 d), el derecho a ausentarse, por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

A) Cuestiones Generales

Realiza el precepto una serie de precisiones y añade:

a) 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.

b) 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 forzosa (art. 46.1).

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

Por deber inexcusable, público y personal se puede entender, toda obligación que tiene un ciudadano y cuyo incumplimiento daría lugar a responsabilidades administrativas o penales para él; por lo que todos aquellos supuestos en los que no se den estos requisitos no darán derecho al permiso retribuido.

Cuando se hace referencia al carácter inexcusable, y aunque la norma no recoge el contenido de este elemento, se podría pensar que esa inexcusabilidad vendría referida a la situación en la que el trabajador y como consecuencia de la falta de cumplimiento, sufriese algún tipo de perjuicio de carácter civil, penal o administrativo. Pese a todo, la doctrina considera que no parece que se requiera ese nivel de exigencia y bastaría con entender que todo deber contem-

plado por el ordenamiento jurídico ha de ser necesariamente cumplido⁵⁶; y, en esa medida, todos deben entenderse como de inexcusable cumplimiento.

El carácter público del deber, nos remite a que sea una obligación impuesta por una Administración o un Poder Público⁵⁷, (debiendo ser entendido en su más amplia significación de existencia de una obligación de necesario cumplimiento que ha sido impuesta por algún poder externo al individuo, solo interesan a este permiso los públicos que se imponen a través del ejercicio de una autoridad); y por último el carácter personal, lo que supone que solo puede ejercitarla de manera directa el trabajador, sin que quepa la posibilidad de delegación o sustitución por otra persona.

La doctrina⁵⁸, con fundamento en las normas legales correspondientes, incluye en este supuesto:

a) El ejercicio del sufragio activo, que cita el propio artículo 37. Es posible que la empresa adopte las medidas precisas para que los electores que presten sus servicios el día de las elecciones puedan disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho del voto; la determinación de las horas compete a la empresa, como manifestación de su poder de organización y dirección.

b) La participación en una mesa electoral. En este supuesto se incluyen los presidentes y vocales de las mesas electorales, los interventores y los apoderados de cada mesa (LO 3/1985). El artículo 28 de la ley Orgánica del Régimen Electoral general establece que los trabajadores por cuenta ajena (y los funcionarios públicos) nombrados presidentes o vocales de las Mesas Electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.

c) La intervención como miembro de un Jurado (LO 5/1985).

d) La intervención como testigo en un juicio, tanto en el proceso civil (artículo 292 LEC), como en el proceso penal (artículo 410 y 707 LE Criminal) y en el laboral (Disposición Final 4 LRJS). En que en caso de incomparecencia injustificada podrá ser tenido por confeso en la sentencia.

e) La asistencia a juicio como demandante. La asistencia a juicio, o conciliación como parte demandante en un proceso si ha sido citado para la

⁵⁶ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Los permisos...», *op. cit.*, p. 141.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: «Los permisos retribuidos...», *op. cit.*, pág 10.

⁵⁷ Debiendo ser entendido en su más amplia significación de existencia de una obligación de necesario cumplimiento que ha sido impuesta por algún poder externo al individuo, solo interesan a este permiso los públicos que se imponen a través del ejercicio de una autoridad.

⁵⁸ STSJ Galicia, 14 de julio 2017 (rec. 1094/2017).

prueba de interrogatorio, salvo que sea preceptivo otorgar representación, por el contrario, si el trabajador acude personalmente al juicio, sin haber sido citado a interrogatorio, sólo procederá el abono de los salarios correspondientes a las horas de asistencia al juicio si la sentencia es estimatoria de la pretensión (art. 100 de la LRJS).

f) El desempeño de un cargo político para el que haya sido elegido, designado o nombrado.

Se considera incluido dentro del tenor del artículo 37.3 d) el ejercicio de cargo público representativo, el TS⁵⁹, determina que el cargo público se debe de identificar, no con el cargo burocrático o funcional de carrera, sino, con el cargo público de carácter temporal o amovible al que se accede por elección o por designación o nombramiento de la autoridad pública competente.

Se plantean otros supuestos que es necesario mencionar por la habitualidad con la que se producen y que pueden repercutir en la relación laboral, como son:

a) Donación de sangre. El artículo 4 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. El empleo del tiempo necesario para efectuar una donación de sangre será considerado a todos los efectos como cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

b) Expedición o renovación de documentos indispensables como DNI, pasaporte, carnet de conducir... constituirían una licencia retribuida, si no se puede realizar más que en horario coincidente con la jornada laboral, al ser un deber público de carácter temporal inexcusable.

c) Realización de trámites notariales, como firma de una escritura, otorgamiento de poderes..., no generarían el derecho al permiso retribuido, al no ser un deber público y personal pues siempre es posible apoderar a un representante.

B) Acompañamiento de hijos o familiares a la consulta médica ¿deber inexcusable?

No podemos terminar el apartado d del art. 37.3 sin entrar a estudiar si la necesidad del trabajador de acompañar a la consulta médica a determinados

⁵⁹ Sentencia 20 sep. 2000 (rec. 3631/1999).

familiares (menores y familiares no autosuficientes) es una obligación equiparable a este deber personal y público de cumplimiento inexcusable⁶⁰.

Considera el TS⁶¹ que el permiso retribuido que permite atender deberes inexcusables de carácter público y personal, regulado en el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, no ampara que un trabajador acompañe a un familiar a una visita médica.

Y así establece que: «Los deberes surgidos de las obligaciones familiares y de cuidados –fruto de las relaciones de filiación (*ex art. 110 del Código Civil*) o del deber de alimentos entre parientes en sentido amplio (*ex art. 142 Código Civil*)–, a los que cabría ligar la actividad que genera el derecho al permiso aquí controvertido, no sólo no obligan a su prestación personalísima e insustituible de los deudores de los mismos, sino que difícilmente pueden ser configuradas como obligaciones de carácter público. Por el contrario, pertenecen al ámbito privado y familiar y, por ello, estamos ante un permiso alejado por completo de la previsión específica del artículo 37.3 d) ET»⁶².

No solo esta sentencia, sino también la doctrina señala la necesidad de introducir a través de la negociación colectiva (o en las políticas internas de las empresas) aquellos casos tan habituales como acompañar a un hijo menor o a un familiar no autosuficiente a la consulta médica, y que están exentos de un tratamiento legal adecuado, recogiendo el grado de los familiares que generan el permiso o su duración.

Aunque no se puede desconocer que el legislador está llevando a cabo la tarea de articular un panorama razonablemente completo de medidas tendentes a la conciliación de la vida familiar y laboral, es incuestionable que la negociación colectiva refuerce este marco o integre las lagunas de las que la norma pueda adolecer.

⁶⁰ « Ha sido una cuestión debatida en la doctrina judicial que, partiendo de la base común de que el permiso retribuido que contempla el ET exige la concurrencia de las tres notas que lo definen (que el deber sea inexcusable, que tenga carácter público y naturaleza personal), en algunas ocasiones ha encontrado elementos en los que apoyarse para apreciar esta triple naturaleza, en tanto que en otras ha mantenido la imposibilidad de que estas notas concurren en este tipo de obligación o deber, en VIQUEIRA PÉREZ, C.» El acompañamiento de hijos y familiares a la consulta médica no constituye un deber inexcusable de carácter público y personal que genere permiso retribuido.» *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Madrid, número 1/2021.

⁶¹ TS sentencia núm. 1098/2020, de 9 de diciembre (rec. 79/2019).

⁶² «La obligación de velar por los hijos y el cumplimiento de los deberes de la patria potestad recogido en el artículo 110 del Código Civil, publicado por Real Decreto de 24 de julio de 1889, es una obligación de naturaleza privada y no pública y no se trata de un deber personal, al ser sustituible por delegación, y, en cualquier caso, la asistencia a la consulta médica podría hacerse por el padre y no necesariamente por la madre, al ser compartidas las atribuciones de la patria potestad, siendo por tanto una mejora voluntaria.» Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sala de lo Social sentencia de 14 de julio de 2017. (rec. 1386/2017).

Una vez establecida la doctrina recogida por la sentencia y por todos aceptada⁶³, «que acompañar a determinados familiares a una consulta médica no es una actividad identificable como un «deber inexcusable de carácter público y personal» cuyo cumplimiento justifique el disfrute del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3.d) ET»; hay que mencionar la sentencia del Juzgado de lo contencioso administrativo n.º 1 de Logroño⁶⁴ a la hora de resolver el caso de un funcionario público (que solicita permiso laboral retribuido para cuidar de su hijo menor confinado por estar en contacto con Covid), considera que el cuidado del menor es un «deber inexcusable de carácter personal» recogido por el Estatuto Básico del Empleado Público. El Juzgado establece que el deber inexcusable, incluye todos aquellos que estén vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral y que los deberes derivados de la paternidad y la filiación constituyen un presupuesto para la concesión de este permiso. Aún más, en el caso que nos ocupa, ya que los cuidados domiciliarios exigidos derivan de la aplicación del protocolo Covid-19 aprobado por la autoridad sanitaria en aquellos momentos.

Estamos sin duda ante una sentencia pionera que puede abrir la puerta a otras situaciones similares.

6. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 37.3 e), reconoce a los trabajadores previo aviso y justificación, la ausencia del trabajo, con derecho a remuneración, «para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente».

La primera cuestión que suscita esta licencia y en cuanto a su naturaleza jurídica, es su ubicación⁶⁵, en el artículo 37.3, que como hemos visto hasta ahora, pretende conciliar obligaciones personales de los trabajadores, privadas o públicas, mientras que los permisos sindicales se conceden para la protección de los intereses colectivos de los trabajadores representados.

⁶³ VIQUEIRA PÉREZ, C.: «El acompañamiento de hijos y familiares», *op. cit.*, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Madrid, número 1/2021.

⁶⁴ Sentencia Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Logroño, de 17 de diciembre de 2021. ECLI: ES: JCA:2021:5503.

⁶⁵ Sobre la poco afortunada inclusión de este supuesto en el artículo 37.3, ver BLASCO JOVER, C.: en «Tiempo de trabajo...», *op. cit.*, 102.

Hoy en día, la doctrina sigue dividida entre contemplar este permiso como un permiso retribuido *sui generis*⁶⁶ o como una figura con autonomía y sustantividad propias, cuyo fin es el cumplimiento de la representación de los trabajadores⁶⁷.

Tres supuestos pueden incardinarse en este precepto; a saber: a) el permiso que se recoge en el art. 68 ET para los comités de empresa y delegados de personal; b) en segundo lugar, el permiso por el tiempo necesario para la negociación colectiva del artículo 9.2 de la LOLS y c) por último el permiso de los delegados de prevención cuya base está en el artículo 37.1 LPRL.

A) Miembros comité empresa y delgados de personal

El artículo 68 del ET establece que «Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: ... e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración».

Concede el Estatuto de los Trabajadores, este crédito a cada uno de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, esto es la repre-

⁶⁶ TUDELA CAMBRONERO, G.: «Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa», Tecnos, Madrid, 1999, p. 128.

⁶⁷ En este sentido SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Los permisos retribuidos...», *op. cit.*, «admite su carácter absolutamente peculiar...», p. 167.

sentación unitaria; estamos ante un derecho subjetivo que requiere una identificación ante el empresario de aquellos trabajadores que vayan a ser titulares de éste. El crédito está configurado como un derecho individual del representante, en su condición de miembro del comité de empresa o de delegado de personal, y no en función de unas siglas sindicales.

Crédito horario que está destinado al desarrollo de las actividades de representación recogidas en el artículo 64 del ET, pero ampliables a «todas aquellas que bien de un modo directo o indirecto se relacionen con la representación de la empresa, redunden en la mayor eficacia de la defensa del interés legal de los trabajadores, alcanzando incluso tareas sindicales⁶⁸».

Con respecto a la llamada que hace el precepto al convenio colectivo⁶⁹ para que prevea la acumulación de horas en una o en varias personas, los llamados liberados sindicales, ésta tiene su fundamento en una mayor eficiencia en la acción de representación adaptada a las necesidades de la empresa, e incluso para la mejora del proceso productivo, pues tal y como señala la SAN de 8 de julio de 2009 « éste podría verse limitado o reducido si las horas hubiesen de ser disfrutadas necesariamente por todos y cada uno de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales».

De acuerdo con el artículo 10.3 LOLS, los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, por ello dispondrán de un determinado tiempo retribuido durante la jornada laboral, para desarrollar su actividad relacionada con la función representativa⁷⁰.

El crédito horario que corresponde a los delegados sindicales tiene la misma naturaleza y características que el de la representación unitaria, como observa la STS núm. 171/2019, de 6 marzo del 2019.

La doble condición de delegado sindical y miembro del comité de empresa no determina un doble crédito horario, a salvo de pacto. El crédito de horas del que el trabajador disponga como miembro del comité de empresa o delegado de personal no neutraliza el que pudiera tener como delegado sindical. Aun-

⁶⁸ IGARTUA MIRÓ, T.: «La crisis alcanza también al crédito horario: contribución a un debate», *REDT*, núm. 176/2015, Navarra, p. 35.

⁶⁹ Tan solo mediante pacto en convenio, podrá establecerse la acumulación, forma, límites y efectos. Por lo tanto, no podrá darse tal acumulación si no existe acuerdo expreso SAN 22.11.2016 (PROV 2016, 263702).

⁷⁰ Se requerirá la designación nominal del delegado que va a disfrutar del crédito al ser un derecho de carácter individual y de ejercicio personal.

que ambos no se acumulan y habrá que estar al crédito más amplio, esto es, aquel que otorgue más horas de crédito.

Como colofón a esta materia el crédito horario en que cristaliza el permiso del 37.3 e) es de la mayor relevancia jurídica en nuestro ordenamiento, tal es así que el Tribunal Constitucional lo considera integrado en el contenido esencial de la libertad sindical. La razón para tal reconocimiento es que constituye «una de las garantías integradoras de uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical, residenciada en los representantes sindicales y que tiene la finalidad de otorgarles una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios, y de ello será consecuencia que la privación del sistema de protección de que se trata podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 de la CE, abriendo la vía del recurso de amparo»⁷¹. De esta forma, el permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal queda fuertemente protegido, pues se integra en la propia esfera del derecho a la libertad sindical; cualquier incumplimiento patronal relacionado con el mismo permitiría, por irradiación, interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

B) Negociación colectiva

De acuerdo con el artículo 9.2 de la LOLS «Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación».

Cuando la norma se refiere a los «representantes sindicales» no liga este permiso a sindicatos con un cierto grado de representatividad, bastará con que ese trabajador, hubiese sido designado por el sindicato o incluso por la sección sindical para tener la condición de representante. Sí exige la ley, que el representante esté como trabajador en activo de la empresa, de esta forma, se impide que alguien cuyo contrato está en suspenso, o disfrutando de una excedencia pueda solicitar estas licencias.

Las actuaciones que puede llevar a cabo el representante y que generan el correspondiente permiso han de ser entendidas en sentido amplio, amparando

⁷¹ TC 13 de marzo de 1985 (rec. 397/1984).

no solamente el tiempo que dure la negociación, sino también toda actividad complementaria que se requiera para conseguir un buen fin de la misma; aunque ello no puede suponer obligatoriamente un derecho legal a la ausencia del trabajo mientras duren las negociaciones del convenio⁷².

El TS⁷³ considera que «el permiso que establece el precepto únicamente resulta posible y realizable cuando exista coincidencia temporal entre el trabajo y la negociación del convenio colectivo, careciendo de ningún sentido o utilidad cuando dicha coincidencia no se produce; por ello la utilización de la expresión legal «los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de su labor como negociadores» implica que el derecho al permiso existe en los supuestos en los que el trabajador está presente, como miembro de la comisión negociadora, en la mesa de negociación; y, también, cuando tenga que realizar actividades o gestiones ligadas al proceso de negociación que coincidan temporalmente con su trabajo. Por tanto, es necesario que exista una coincidencia temporal entre la actividad negociadora en sentido amplio y el trabajo, salvo en los casos de los trabajadores que realizan trabajo nocturno en cuyo caso, la jurisprudencia de la Sala, no ha exigido esa incompatibilidad horaria con el fin de preservar el contenido del derecho a los permisos».

C) Delegados de prevención

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo con la LPRL, y les va a ser de aplicación el artículo 68 del ET en materia de garantías, en su condición de representantes de los trabajadores⁷⁴.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

⁷² Es posible que los negociadores, mediante pacto o concesión unilateral de la empresa, obtengan una licencia completa por un determinado período de tiempo, en función de la duración de las negociaciones del convenio, pero del LOLS art. 9.2 no se deriva la imposición de esta solución.

⁷³ STS 20 mayo de 1992 (rec. 1634/1991).

⁷⁴ El Tribunal Supremo, determina que cuando los delegados de prevención son elegidos siguiendo la habilitación legal del artículo 35.4 LPRL y no ostentan la condición de miembros de la representación unitaria, se les extiende la garantía de crédito horario del 68. e) ET; STS 956/2016, 16 de noviembre de 2016 (rec. 3157/2014).

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas que realicen a los centros del trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y al lugar en el que se hubiesen ocasionado daños en la salud de los trabajadores^{75 76}.

Es necesario hacer una distinción entre dos tipos de delegados de prevención:

a) Los delegados de prevención que forman parte de los órganos de representación unitaria. Se trata de los delegados que son elegidos según el sistema legal. El crédito horario está garantizado por el ET, pero estos representantes ostentan un crédito horario adicional que opera como una ampliación en la práctica para el ejercicio de determinadas actividades. El delegado no ostenta dos créditos horarios (uno por el ET y otro por LPRL) sino que se unificarán únicamente en uno y se ampliará para realizar ciertas competencias como reuniones de Comité de Seguridad y Salud.

b) Los delegados de prevención que no forman parte de los órganos de representación unitaria. Son designados conforme a diferentes sistemas pactados en convenios colectivos. El crédito horario está igualmente garantizado por la ley y el Tribunal Supremo⁷⁷.

7. POR BÚSQUEDA DE EMPLEO

El artículo 53.2 del ET y en referencia al despido por causas objetivas establece que «Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Estamos ante una licencia retribuida de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo en caso de despido objetivo.; la finalidad del permiso

⁷⁵ Artículo 36.2 letras a) y c) LPRL.

⁷⁶ La jurisprudencia ayuda a esta consideración, por ejemplo: STSJ Cataluña, de 16 de octubre de 2015 (rec. 4295/2015) reconoce que el tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud son consideradas como tiempo de trabajo efectivo, o la STSJ Galicia, de 17 de abril de 2013 (PROV 2013, 188203) al reconocer el derecho al cobro de horas empleadas en visitas al centro de trabajo para evaluar los riesgos de la actividad.

⁷⁷ Con su máxima de «donde la ley no distingue no debe distinguir el intérprete» repetida en sentencias como STS 20.1.2016 (rec. 3106/2014).

y por lo tanto el uso de éste, es la búsqueda de trabajo, lo que nos pone de manifiesto que debe ser justificado⁷⁸.

El empresario está obligado a la concesión de este permiso, una vez que se ha preavisado al trabajador y debe hacerlo salvo la existencia de una causa grave que se lo impida. De acuerdo con el TS⁷⁹, la falta de concesión de ese periodo previo, aunque no anula la decisión extintiva del empresario, obliga a éste al abono de los salarios correspondientes a dicho periodo de vigencia del contrato de trabajo.

Para que el trabajador pueda disfrutar del mismo, es necesario que preavise al empresario, pues de no ser así podría ser sancionado por la empresa.

De acuerdo con el artículo 121.2 LJS, la percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial.

Permite el ET que, en el caso de una persona trabajadora con discapacidad con representante legal, sea éste y no aquel, quien disfrute del permiso para buscar empleo. El precepto ha sido interpretado, por algún sector en el sentido de que sólo cabe tal posibilidad cuando el representante legal, es trabajador del empresario que despi-de. En contra, otros autores sostienen que la finalidad del permiso es la de buscar nuevo puesto de trabajo y que, evidentemente, la restricción de la licencia al supuesto en que el representante legal trabaja con el disminuido en la misma empresa reduce la posibilidad de ejercicio de tal derecho en perjuicio del trabajador disminuido hasta extremos que suprimen prácticamente la finalidad perseguida con tal inciso.

8. DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

El trabajador tiene derecho a un permiso remunerado de cuatro días laborales⁸⁰ en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. (sin computar como tales los días de viaje, salvo mejora por convenio o acuerdo entre las partes).

Es un permiso que solo corresponde, en los casos de desplazamientos temporales y por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, por tiempo infe-

⁷⁸ En este sentido sentencia Tribunal Central de Trabajo de 25 de enero de 1989.

⁷⁹ STS, de 10 de noviembre de 2011 (rec. 394/2011) y STS de 21 de septiembre de 2006 (rec. 3868/2005).

⁸⁰ Esto es días efectivos de trabajo, por lo que no computan domingos, festivos o sábados si en tales días no existe obligación de trabajar, de forma que la persona desplazada mantiene el derecho a permanecer en su domicilio el total íntegro de los cuatro días laborales.

rior a un año, los cuales no implican cambio definitivo de residencia de las personas trabajadoras desplazadas, a diferencia de lo que ocurre con los traslados que sí suponen tal cambio definitivo. El desplazamiento ha de exigir residencia en población distinta de la de su domicilio habitual ⁸¹.

El objetivo de este permiso es que la persona trabajadora desplazada mantenga un contacto permanente con la unidad familiar a la que pertenece, tratándose por tanto de una medida que guarda relación con la conciliación de la vida familiar; y como consecuencia de ello y para no perder la naturaleza jurídica del mismo, durante esos días el trabajador no deberá ser solicitado para realizar ningún tipo de trabajo para su empresa.

Con respecto a la fecha del disfrute la propuesta deberá ser formulada por la persona trabajadora siempre que hayan pasado tres meses, desde el inicio del desplazamiento, o igual periodo cuando se trate de desplazamientos de más larga duración, y al igual que las normas generales de los permisos retribuidos, será exigible la existencia de preaviso. En caso de discrepancia con la empresa corresponderá decidir al Juzgado de lo Social.

9. NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

El artículo 2.9 del RD Ley 6/2019 ha modificado el apartado 4 del artículo 37 del ET, dando una nueva redacción al permiso de lactancia para permitir que ambos progenitores puedan disfrutar del mismo y establece: «En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses».

De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos uno y otro, esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos ⁸².

⁸¹ Si el desplazamiento del trabajador no supone un cambio de residencia o no se ha pactado por las partes, no procede la compensación de los días de descanso Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 22 de abril de 2009 (rec. 1157/2008).

⁸² Exposición Motivos 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.

El ámbito subjetivo de este permiso se extiende al caso de filiación biológica, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; los titulares del derecho son «las personas trabajadoras», sustituyendo el término utilizado con anterioridad solo «trabajadores», por lo que el permiso por cuidado de lactante pertenece a ambos progenitores, sin que uno de ellos pueda transferirlo al otro o sin que uno deje de utilizarlo en favor del otro. Se reconoce este permiso, por lo tanto, a la madre y al padre biológico, a la madre y padre adoptivos, a quienes lo tengan en guarda para su adopción o le tengan en acogimiento⁸³.

La finalidad de este permiso es el cuidado del lactante⁸⁴, de los hijos de corta edad que el propio legislador marca en 9 meses⁸⁵; el interés jurídico protegido no es otro que el cuidado y la especial atención que requiere el menor en esta fase de su vida⁸⁶.

El permiso consiste en una hora de ausencia del trabajo que se podrá disfrutar de tres maneras diferente, partiendo de la base que depende de la voluntad de los interesados elegir acogerse a una u otra modalidad, con la obligación de preavisar al empresario, salvo fuerza mayor, con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada (posibilidad que admite el ET).

Con respecto del momento en el que puede disfrutarse el permiso, es posible a partir de que finalice el permiso por nacimiento y cuidado de menor, ya que si el contrato se encuentra suspendido por alguno de estos permisos resulta evidente la imposibilidad de solicitar un permiso que ineludiblemente exige estar prestando servicios. Un tema distinto es el relativo a que el permiso haya de disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por

⁸³ Autoras como SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: en «Permiso por lactancia», en SÁNCHEZ TRIGUEROS C. (dir): «Un decenio de jurisprudencia laboral ante la ley de igualdad entre hombres y mujeres» BOE, 2018, p. 478, o BLASCO JOVER, C.: «La nueva configuración del permiso de lactancia y del derecho a la adaptación de la jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Ed. ADAPT University Press. Vol. 7, n.º 2, 2019, p. 56, consideran que hubiesen sido un avance y teniendo en cuenta que el permiso está concebido para el cuidado del menor, que se hubiese ampliado a otros sujetos (trabajadores, sin duda) con vínculos familiares y que pudiesen obtener este permiso en caso de la falta de los padres.

⁸⁴ El permiso se reconoce para el cuidado del lactante y no para atender a su lactancia. STSJ, Cont.-admtvo., Murcia de 23 de enero de 2015 (rec. 273/2013), tratándose por tanto de un permiso desvinculado de la lactancia natural.

⁸⁵ La duración del permiso puede ser ampliada por cualquier instrumento convencional de carácter colectivo o por acuerdo de las partes, sin que tal ampliación pueda afectar a las prestaciones de Seguridad Social. Hasta 12 meses en el EBEP, artículo 48.:

⁸⁶ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: en «Permiso por lactancia», en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir): «Un decenio de jurisprudencia laboral ante la ley de igualdad entre hombres y mujeres» BOE, 2018 Madrid, p. 477.

nacimiento y cuidado del menor y sin solución de continuidad, habiéndose reconocido la posibilidad de hacer uso de este tardíamente y mientras el menor no haya cumplido los doce meses⁸⁷.

Las modalidades de ejercicio de este permiso son:

a) Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación después del permiso de nacimiento hasta que el bebé cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que se deberán disfrutar en medio de la jornada de trabajo⁸⁸, se produce la interrupción de la jornada de trabajo ya iniciada y se vuelve al trabajo al concluir dicha ausencia.

Es un derecho del trabajador decidir en qué hora (o fracciones de media hora), disfrutará el permiso de lactancia. No obstante, los convenios pueden establecer criterios para la concreción horario y la conciliación laboral y familiar. La empresa podrá oponerse al horario seleccionado siempre que alegue razones técnicas u organizativas. En caso de no alcanzar un acuerdo, deberá decidir un juez⁸⁹.

b) Reducción de jornada de trabajo de media hora. Si el trabajador quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración de este será de sólo media hora y no de una hora, siempre hasta que él bebe cumpla nueve meses.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. La empresa solo podrá limitar el ejercicio simultáneo por ambos progenitores y cuando existan razones justificativas de funcionamiento, pero en ningún caso podrá impedir o limitar el ejercicio de este derecho más allá del disfrute simultáneo por parte de ambos.

⁸⁷ STSJ Andalucía/Sevilla, contencioso, de 8 de abril de 2016, rec. 32/2015.

⁸⁸ Se ha señalado por parte de la doctrina la escasa operatividad práctica de este supuesto, ante la realidad del mundo en el que vivimos, y el tiempo que se suele invertir en los trayectos, es por ello que BLASCO JOVER, C.: en «La nueva configuración del permiso por lactancia...», *op. cit.*, p. 60, establece «De hecho, que al permiso por cuidado del lactante se le hayan anudado por el camino otras dos opciones más de ejercicio no hace más que confirmar la inoperatividad de la hora de ausencia habida cuenta de su carácter tan limitado. Por ello y en mi opinión, quizá una próxima reforma de este derecho debiera abogar sencillamente por plantear a sus titulares tan sólo dos opciones, la reducción de jornada y la acumulación, si es que ésta se prevé en convenio colectivo».

⁸⁹ Artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Estamos en presencia de una regla de ponderación entre el derecho a la conciliación y el cuidado del menor y el del empresario a la organización y funcionamiento de su empresa.

c) Permiso de lactancia acumulada. Consiste en acumular esta hora de ausencia para convertirlas en días. La lactancia acumulada no es más que sumar la hora a la que se tiene derecho por lactancia y convertirlas en jornadas de trabajo. Es una hora por día de trabajo efectivo⁹⁰, independientemente de la jornada que se haga. (la duración de la ausencia o la reducción de la jornada es la misma para las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo o parcial)⁹¹.

Suele ser esta última la opción escogida por los trabajadores. Opción que es posible siempre que lo autorice el convenio colectivo aplicable o el plan de igualdad, o así se acuerde individualmente entre la empresa y la persona trabajadora; Si no está acordada la acumulación en un instrumento colectivo de eficacia vinculante, la empresa no se lo podrá imponer o exigir al trabajador de forma unilateral⁹².

El TS ha entrado a resolver un asunto muy polémico con respecto a cuándo se produce la acumulación en jornadas completas ¿qué se acumula, la hora de ausencia o la media hora de reducción de jornada? La cuestión ha sido resuelta por sentencia de 19 de abril de 2018⁹³, en el sentido de que la acumulación ha de venir referida a la hora de ausencia y no a la media hora de reducción, siempre que el convenio colectivo que lo regule no disponga nada al respecto: «la negociación colectiva puede permitir acumular en jornadas completas el derecho. Dado que ese derecho consiste en ausentarse del centro de trabajo, este permiso es el que se acumula y, por tanto, lo es sobre la hora de ausencia. La norma estatutaria acude a la expresión «acumularlo», en clara referencia al derecho y no dice «acumularla» en referencia a la reducción de jornada. Por tanto, lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia, salvo que esa previsión legal se supere por otra más beneficiosa para el trabajador o la trabajadora o que en acuerdo bilateral entre empresa y trabajador se mejore la norma legal o convencional».

En aquellos casos, en que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de

⁹⁰ En esa hora efectiva de trabajo se deben descontar días que no se trabajan, vacaciones o días de permiso de maternidad o paternidad pendientes de disfrutar, festivos...

⁹¹ STSJ País Vasco, contencioso, de 12 de junio de 2018 (rec. 234/2018).

⁹² STSJ Galicia de 23 de enero de 2018 (rec. 4399/2017).

⁹³ Rec. 1286/2016

disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses⁹⁴.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

10. NACIMIENTOS DE HIJA O HIJO PREMATUROS O QUE, DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO

El artículo 37. 5 del ET otorga a las personas trabajadoras, este permiso retribuido de una hora, para ausentarse del trabajo en los casos de: a) Nacimiento prematuro de hijo o hija, y b) Hospitalización del menor a continuación del parto.

Se considera irrelevante a los efectos de la concesión del mismo, que el parto se haya producido en un centro sanitario o en el propio domicilio, si con posterioridad se produce la hospitalización, y ésta tenga su origen en un problema de la salud de la madre, y ambos estén hospitalizados, o, cuando la hospitalización se deba al tratamiento de una enfermedad del recién nacido, o a otra causa relacionada con su salud o con la de la madre.

Los titulares de este permiso son de acuerdo con la norma las personas trabajadoras, por lo que tanto el padre como la madre tendrán derecho al disfrute de éste; el reconocimiento del derecho se otorga con independencia de que el otro progenitor esté o no trabajando.

Se plantean dudas como si a través de la negociación colectiva se podría establecer una duración máxima de este permiso, pero la regulación establece que durará tanto tiempo como se prolongue el internamiento hospitalario del menor, sin que se pueda reducir la hora diaria de ausencia en aquellas situaciones en las que se prolongue el ingreso hospitalario.

Con respecto a la concreción horaria y la determinación del permiso, la ausencia implica que el beneficiario del permiso está trabajando cuando ejerce el derecho de disfrute del mismo, pero nada impide que la hora de ausencia sea retrasando el inicio de la jornada o adelantando la salida⁹⁵. La facultad

⁹⁴ En paralelo se crea una nueva prestación de la Seguridad social para cubrir la reducción salarial entre el mes 9.º y 12.º, se denomina «corresponsabilidad en el cuidado del lactante» recogida en los artículos 183 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y permite, a uno de los dos progenitores cobrar un subsidio que compense esta ausencia de retribución de media hora entre los nueve y los doce meses del menor, siempre y cuando las dos personas trabajadoras disfruten del derecho.

⁹⁵ Cabe incluso considerar, aunque la norma no establezca nada que se podría fraccionar en media hora en la entrada y la salida.

de fijar el momento exacto del disfrute corresponde a las personas trabajadoras que lo solicitan.

El supuesto de partos múltiples no está recogido expresamente, pero todo nos lleva a pensar que surge el derecho por cada uno de los neonatos que permanezcan hospitalizados.

11. EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

El artículo 37.3 f, recoge en su primer inciso este permiso remunerado para aquellos casos en que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo, y por el tiempo indispensable.

Recoge dos situaciones diferentes, con finalidades distintas:

a) La realización de exámenes prenatales, considerados como todos aquellos reconocimientos sanitarios que se prescriban con el fin de comprobar el estado de salud de la trabajadora o del feto.

b) La realización de técnicas de preparación al parto, que son técnicas tendentes para facilitar el adecuado desarrollo del alumbramiento.

Como se observa, este derecho trata de garantizar el correcto desarrollo de determinadas actividades que, necesariamente, deben llevarse a cabo con carácter previo a la maternidad biológica

Este artículo del ET se complementa 26. 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece «Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo».

De la lectura conjunta de ambos preceptos hay que resaltar que el permiso se concede por el tiempo indispensable, y solo cuando estas asistencias deban tener lugar, necesariamente, dentro de la jornada laboral; con lo que, siempre que sea posible, deberá acudir a dichas actividades fuera de su horario de trabajo.

Cabe preguntarnos si a través del convenio se pudiese establecer o limitar las veces que la mujer trabajadora, puede disfrutar de este derecho (cuántas veces va al médico) o si se concede a partir de un determinado mes de gestación, aunque parece ser que no, ya que las normas estudiadas, no exigen más requisitos.

Con respecto a los titulares del derecho la Ley de Prevención lo deja muy claro, se concede a «las trabajadoras embarazadas», con lo que todo indica que es un derecho cuyo disfrute corresponde en exclusiva a las mujeres, y así lo ha entendido la Dirección General de Trabajo en respuesta a una consulta formulada sobre el particular, de 11 de noviembre de 2009 ⁹⁶.

Con relación a la ampliación de este permiso al otro progenitor, partiendo del artículo 37.3 que tan solo se refiere a de forma genérica «al trabajador», podría tener sustento y ambos podrán acudir a los exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto y así se contribuiría de forma más eficiente a la tan ansiada corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pero y sin considerar la conveniencia de la extensión al hombre de este permiso, el tenor del artículo 26.5 de la LPRL lo rechaza expresamente.

Por último, se plantea la duda de si se podría incluir en este apartado del ET las consultas médicas para supuestos de fecundación in vitro; sin perjuicio de que la negociación colectiva contemple esta situación y permita la obtención de permisos retribuidos, no tiene encaje en este precepto, por lo que habrá que buscar otras alternativas a este permiso.

12. ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN

El artículo 37.3 f) ⁹⁷ establece un permiso retribuido por el tiempo indispensable 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 (en los casos de adopción, acogimiento o guarda) siempre y cuando deban tener lugar dentro de la jornada laboral.

Los titulares de este derecho son de forma genérica las personas trabajadoras, se otorga a hombres y mujeres. La ley 26/ 2015 de 28 de julio de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, establece una serie de requisitos que son obligatorios para todas las familias adoptantes y ambos progenitores deben acudir a la preparación y a las entrevistas, equiparando la ley a estas familias con las biológicas.

⁹⁶ Asimismo, el TSJ de Andalucía (Sevilla) en sentencia de 23 de abril de 2007 (rec. 599/2006) mantiene idéntico criterio con relación a las técnicas de preparación al parto, pronunciándose en igual sentido la STSJ de Madrid de 17 de enero de 2005 (rec. 6305/2004).

⁹⁷ La Disposición final tercera de la Ley 26/2015, de 28 de julio, sobre modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, modifica el apartado f) del artículo 37.3 ET, introduciendo una protección equivalente a la de la maternidad biológica, para los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento [en los mismos términos el artículo 48.e) EBEP].

Para aquellos supuestos en que dos personas trabajadoras de la misma empresa estuviesen inmersas en uno de estos procesos, ambos van a generar el derecho al permiso retribuido, cuando las acciones que tengan que realizar coincidan con la jornada laboral, teniendo además en cuenta, que muchas de estas actividades requieren la actuación conjunta de los dos adoptantes, guardadores o acogedores.

La duración al igual que el primer párrafo del este apartado f del art. 37.3 (los permisos por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto,) se concede por el tiempo indispensable, y solo cuando estas asistencias deban tener lugar, necesariamente, dentro de la jornada laboral, con lo que, siempre que sea posible, deberá acudir a realizar estas actividades fuera de su horario de trabajo.

13. RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO PARA ASISTENCIA A CURSO DE FORMACIÓN

Los trabajadores, que cuenten con un mínimo de antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho de acuerdo con el art. 23.3 ET a un permiso retribuido de 20 horas anuales.

Los requisitos que exige la norma son: a) La formación ha de ser vinculada a la actividad de la empresa, y b) Acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

En cualquier caso, el trabajador puede entender que se ha cumplido este derecho si recibe un plan de formación por iniciativa empresarial, que este dirigido a la obtención de una formación empresarial relacionado con su puesto de trabajo. Pero si un trabajador solicita realizar un curso relacionado con la actividad de la empresa (aunque no se corresponda con el puesto de trabajo que se desarrolla en ese momento), la empresa debe permitir la formación de hasta 20 horas retribuidas dentro de la jornada laboral.

Sin embargo, no podrá entenderse cumplido este derecho, si las actividades formativas realizadas por la empresa entran dentro de la formación que de forma obligada la empresa tiene que impartir al trabajador, por ejemplo, en materia de prevención de Riesgos Laborales.

El Tribunal Supremo en sentencia de 20 de noviembre de 2019 ⁹⁸, considera que el artículo 23.3 del ET reconoce un derecho «a un permiso». En ninguna de las expresiones de la norma se impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación. Por ello, la empresa está obligada a dispensar al

⁹⁸ Rec. 39/2019.

trabajador de su deber de trabajar y a abonarle, no obstante, el salario por el tiempo de las 20 horas anuales que aquél destine a la formación profesional a la que se refiere el precepto. «De ahí que desaparezca el derecho al permiso retribuido –por haberse cubierto el interés por otro cauce–, si la empresa establece sus propios planes de formación, sea por su propia iniciativa o por el compromiso asumido en la negociación colectiva. Dicho de otro modo, la obligada contribución de la empresa a la formación profesional de sus trabajadores se plasmará, bien en el ofrecimiento mismo de la formación a sus expensas, bien en el salario correspondiente a la ausencia por el disfrute del permiso.»

En conclusión, no estamos ante un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación; lo cual son dos cosas no exactamente idénticas.

La concreción del disfrute del permiso se fijará en convenio colectivo⁹⁹, y en su defecto de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, siendo deseable, y de acuerdo con el principio de la buena fe, que entre ambas partes se acordase el mejor momento para realizar el curso, por ejemplo, en aquellas horas en las que menos afectase a la empresa la ausencia del trabajador.

14. A MODO DE CONCLUSIÓN

Como hemos podido ver a lo largo de este estudio, la figura jurídica de los permisos retribuidos es una institución con raigambre en nuestra legislación laboral, no exenta de gran litigiosidad.

Las razones de ésta son muchas y variadas, entre ellas, la conjugación entre las normas recogidas por los diferentes textos legales, y la posibilidad de mejora establecidas en los convenios colectivos, los planes de empresa o las relaciones individuales; o las numerosas circunstancias que surgen a lo largo de la vida del contrato dependiendo de las diversas particularidades de las personas trabajadoras.

Tanto la ley, como los Tribunales, han ido modificando, actualizando y modernizando los permisos retribuidos, adaptándose a las nuevas exigencias de la conciliación de la vida familiar y laboral y a la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, haciendo verdaderos equilibrios, en ocasiones, entre el mantenimiento del carácter tuitivo de la legislación laboral y la adaptación a las nuevas realidades económicas y empresariales.

⁹⁹ Los convenios colectivos deben concretar los términos del ejercicio de estos derechos, que se han de acomodar a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro.

Pese a todo y como ya se ha apuntado en el texto, no se han dado solución a cuestiones relevantes como la necesidad de legislar en cuestiones de parejas de hecho, o cómputo de días subsiguientes por ejemplo al matrimonio; así como si se absorben o no los permisos retribuidos en los supuestos de concurrencia de los días de disfrute de los mismos con los días de descanso semanal o de vacaciones anuales; o si en el permiso para el cuidado del lactante y teniendo en cuenta el interés del menor, deben de eliminarse las circunstancias de filiación y abrirse a otras posibilidades, dando el permiso a otros familiares.

El escenario actual es sin duda favorable para la reformulación de esta institución, así como de otras normas laborales que se ajusten al contexto actual bajo la globalización y digitalización, en definitiva, que se ajusten al Derecho del Trabajo del siglo XXI.

15. BIBLIOGRAFÍA

- BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: «Los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET: un análisis aplicativo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid. 2017, núm. 195, febrero.
- BLASCO JOVER, C.: «La nueva configuración del permiso de lactancia y del derecho a la adaptación de la jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Ed. ADAPT University Press. Vol 7, n.º 2, abril-junio 2019.
- *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*. Tirant lo Blanch Valencia, 2013,
- «La necesidad de adaptar ciertos derechos personales y familiares a parejas de hecho y núcleos monoparentales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 451, Madrid, 109-148, 2020
- GARCÍA MURCIA, J.: «El derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo», en BORRAJO DACRUZ, E. (Dir): *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, Edersa, 1985.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: «Permisos retribuidos y reglas aplicativas sobre el cómputo de los días de disfrute», *Revista Aranzadi Doctrinal Navarra*, n.º 7, 2019.
- GORDO GONZÁLEZ, L.: «La necesaria concreción temporal de los permisos retribuidos por la negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, núm. 6/2018 parte Negociación colectiva. Editorial Aranzadi, Navarra, 2018.
- GARCÍA GRACIA, J. L.: «¿Tengo derecho al permiso retribuido por hospitalización si el hospital prohíbe acompañar al familiar enfermo»; <https://elderecho.com/tengo-derecho-al-permiso-retribuido-por-hospitalizacion-si-el-hospital-prohibe-acompanar-al-familiar-enfermo.1/02/2021>.

- IGARTUA MIRÓ, M.^a T.: «La crisis alcanza también al crédito horario: contribución a un debate». *REDT* 176/2015 Aranzadi, Navarra, 2015.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M.: «Los permisos retribuidos tras un periodo de turbulencias judiciales». *Labos*, Vol. 1, n.º 3, pp. 86-108 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5775> EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «Exclusión de las “parejas de hecho” del permiso por “matrimonio”: ¿cuius commoda eius incommoda u obsolescencia legal a corregir? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 717/2019, de 22 de octubre». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 442, Madrid, 156-166, 2020.
- PEÑA MONCHO, J.: «El inicio y cómputo de los permisos retribuidos comentario a la STS 145/2018 de 13 de febrero y las reacciones generadas en la Audiencia Nacional». *IUSLabor* 1/2019 Madrid 2019.
- PUEBLA PINILLA, A.: «Permisos por nacimiento de hijo: ¿queda margen para su regulación convencional?» *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 244/2021 Parte Jurisprudencia. Editorial Aranzadi, Navarra, 2021.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Sobre la superposición de permisos a descansos o vacaciones. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de junio de 2020, asunto C-588/18. Estudios financieros». *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, casos, prácticos: recursos humanos*, Madrid, n.º 451, 2020, pp. 209-215.
- «¿Debe extenderse el permiso por matrimonio a las parejas de hecho?: STS-SOC núm. 717/2019, de 22 de octubre». *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, Madrid, n.º 8, 2019.
- «¿Puede posponerse el disfrute de los permisos por razones familiares al momento en que se debería trabajar? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 145/2018, de 13 de febrero Estudios Financieros». *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, Madrid, pp. 135-141.
- «El permiso por lactancia a la luz de la reciente jurisprudencia». *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*. Navarra, n.º 213, 2018, pp. 19-43.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Los permisos por razones familiares en el artículo 37.3 ET». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Madrid, n.º 133, 2017 (Ejemplar dedicado a: Derecho del Trabajo. Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo), pp. 139-183.
- «Permisos por enfermedad grave de cuando el convenio colectivo omite el supuesto: STSJ La Rioja 16 mayo 2000 (AS 2000, 2208)». *Aranzadi Social*, Navarra, n.º 2, 2000, pp. 3125-3130.
- «Permiso por matrimonio y parejas de hecho: STSJ País Vasco 26 marzo 1998; AS 1998, 1290». *Aranzadi Social*, Navarra, n.º 2, 1998, pp. 2582-2585.
- «Permiso por lactancia. Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres» / coord. por HIERRO, HIERRO, F. J.; KAHALE

- CARRILLO, DJAMIL, T.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.), 2018, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, pp. 473-497.
- «A vueltas con el permiso de lactancia. En La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades» / SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), 2006, Thomson-Aranzadi, Navarra, 2006. 133-152.
 - «Los permisos retribuidos del trabajador», *régimen jurídico de las interrupciones no periódicas, preavisadas y justificadas del contrato de trabajo*, Aranzadi Thomson Reuters. Navarra, 1998.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GALLEGU MOYA, F.: «Vacaciones y maternidad Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles: Estudios ofrecidos a María Emilia Casas Baamonde con motivo de su investidura como doctora honoris causa por la Universidad de Santiago de Compostela» / GÁRATE CASTRO, F. J. (dir.), MANEIRO VÁZQUEZ, Y. (dir.), MIRANDA BOTO, J. M. (ed. lit.), GIL OTERO, L. (ed. lit.), Ed. Universidad Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2020, pp. 603-613.
- SEMPERE NAVARRO; A. V. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Problemas generales de los permisos retribuidos», Aranzadi Social Navarra, 1999.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Las interrupciones de la prestación laboral», en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir): *Régimen general del contrato de trabajo*, Vol. I, Aranzadi, Navarra, 2010, p. 1300.
- «¿Cómo se retribuye el permiso por horas sindicales?», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11/2020, Navarra, 2020.
 - «Video-comentario a la STS núm. 717/2019 de 22 de octubre (RJ 2019, 4625). Permiso por matrimonio en el convenio de Correos», Aranzadi digital, núm. 1/2020. BIB 2020\8848.
 - «Video-comentario a la STS 717/2019, de 22 de octubre (RJ 2019, 4625). Permiso por matrimonio. Uniones de hecho», Aranzadi digital, núm. 1/2020. BIB 2020\10288.
- TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Tecnos, Madrid, 1999.
- ROMERO RÓDENAS, M. J.; COLLADO GARCÍA, L.: *Permisos y suspensiones por motivos de conciliación y corresponsabilidad en el empleo Público y privado*. Editorial Bomarzo S. L, Albacete, 2020.
- RIVAS VALLEJO, P.: «El cómputo del *dies a quo* en los permisos retribuidos en la jurisprudencia de la Sala cuarta del Tribunal Supremo. STS-SOC núm. 257/2020, de 12 de mayo». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Madrid, número 6/2020.
- VIQUEIRA PÉREZ, C.: «El acompañamiento de hijos y familiares a la consulta médica no constituye un deber inexcusable de carácter público y personal que genere permiso retribuido». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Madrid, n.º 1/2021.
- «¿Subsisten las mejoras convencionales vinculadas al desaparecido permiso por nacimiento?», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Madrid, n.º 2, 2021.