



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN  
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE  
ZARAGOZA

Registro Salida

Fecha : 03-06-2024

Hora : 10:12:20

ORGANISMO ESTATAL  
INSPECCIÓN DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL  
DE TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL DE ZARAGOZA

O F I C I O

S/REF.:

N/REF.:

EMPRESA: IDCQ HOSPITALES Y  
SANIDAD, SL

ASUNTO: CONTESTACIÓN ESCRITO

En cumplimiento de la orden de servicio referenciada generada en virtud de escrito de presentado el día 18 de diciembre de 2023 en relación a la interpretación y aplicación del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, se han practicado las siguientes actuaciones Inspectoras:

Con fecha 17 de enero de 2024 comparece la empresa con la documentación solicitada, la cual es ampliada el día 24 del mismo mes.

**De las actuaciones Inspectoras practicadas se informa lo siguiente:**

- Solicita en su escrito se aclare la discrepancia en relación al permiso retribuido regulado en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, tras la redacción dada por el Real Decreto Ley 5/ 2023, de 28 de junio, ampliando su duración y beneficiarios en los siguientes términos:

*\*La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

a)...

b) *Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

c)..."

- Según afirma en su escrito, y así se ha comprobado durante las actuaciones inspectoras, la empresa reconoce el permiso por hospitalización e intervención quirúrgica durante tres días hábiles, ampliándose hasta los cinco días siempre y cuando la persona que originó el hecho causante permanezca hospitalizado.

- La empresa IDCQ HOSPITALIZACIÓN Y SANIDAD, SL, se dedica a la actividad hospitalaria (CNAE 09:8610), siendo de aplicación Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón ( BOA 17/10/2022). El artículo 42 del convenio colectivo mencionado regula las licencias y permisos retribuidos de los trabajadores en los siguientes términos:

EDIFICIO "EL TROMADOR"  
PLAZA ANTONIO BELTRÁN MARTÍNEZ, Nº 1  
PLANTA 2ª  
60002 ZARAGOZA  
DIR: EA0041783  
TEL: 978 79 12 40 / 978 28 35 34.  
FAX: 978 43 43 15 / 978 40 57 88.



"Las empresas concederán a los trabajadores y trabajadoras a su cargo, previo aviso y justificación, licencias retribuidas en las circunstancias y dentro de los límites de los días naturales que se exponen a continuación:

....  
c) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres, madres, suegros, suegras cónyuge e hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas y nietos y nietas, tres días laborables si se produce a menos de 100km de distancia del domicilio del trabajador y trabajadora y cuatro días laborables si se produce a más de 100km de distancia del domicilio del trabajador y trabajadora. Para el resto de los familiares de segundo grado de afinidad se aplicará idénticos permisos.

El disfrute ininterrumpido de los permisos por enfermedad o intervención quirúrgica grave que exija ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador y trabajadora:

- A partir del hecho causante.
- Durante el ingreso hospitalario.
- A partir del día del alta hospitalaria por curación o mejoría.

En los supuestos primero y tercero del apartado anterior, si en el momento de producirse el hecho causante se hubiese cumplido el 50% de la jornada, el permiso se iniciará el día inmediato siguiente."

En el momento de la aprobación del convenio colectivo, el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, reconocía a los trabajadores el permiso mencionado, si bien únicamente dos días, por lo que la normativa convencional era más favorable para los trabajadores

El Real Decreto Ley 5/ 2023, de 28 de junio, modificó la redacción mencionada ampliando la duración del permiso, así como sus beneficiarios, como previó la Exposición de Motivos de la norma mencionada. "Así, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, esto es, atendiendo a las necesidades de asistencia y cuidados importantes dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia. Por lo demás, el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho." Por ello, tras la entrada en vigor de la norma, se reconoce a los trabajadores el siguiente derecho:

"Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella."

Por tanto, la redacción del convenio colectivo queda superada por la norma legal; ampliándose el permiso de tres a cinco días hábiles.

Así, la empresa IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SL, asimila en cuanto al concepto de hospitalización el alta hospitalaria, de forma que, transcurridos tres días hábiles, si el pariente ha sido dado de alta hospitalaria, que no médica, el permiso finaliza. Esta interpretación ha de calificarse como incorrecta en tanto la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Sentencia de 13 de junio de 2018, ya resolvió que "Sobre esta base normativa nuestra solución no puede ser sino la que adoptamos en la sentencia de 05/03/12 [rco 57/11 ], Interpretando normativa convencional de similar expresión y en todo caso de idéntico significado, por entender -una vez más- que la duración del permiso por hospitalización de parientes prevista en el Convenio Colectivo no se extingue con la



simple alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica. Al efecto reproducimos literalmente los argumentos entonces empleados:

... en apoyo de esta conclusión, argüimos las siguientes consideraciones: a).- Si bien «el accidente y la enfermedad ... han de tener la suficiente entidad como para poder ser calificadas de "graves"..., en principio, la hospitalización no parece necesitar tal cualidad [ni la ley ni el convenio la mencionan] aunque, desde luego, no la excluyan» ( STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]). b).- Es un principio general de derecho que donde la norma no distingue no debe distinguir el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece ( SSTS 28/02/84 - rli- ... 30/12/07 -rcud 5046/05 -; 26/12/07 -rco 1095/07 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; 09/12/10 -rcud 321/10 -) y «lo cierto es que la Ley y el Convenio sólo hablan de "hospitalización", sin distinguir entre las causas que la motivan, ni condicionar el disfrute de la licencia a la concurrencia de otro requisito» ( STS 23/04/09 -rco 44/07 -... ). c).- De «la literalidad del artículo 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) se deriva, al emplearse el nexo disyuntivo "u" [en la redacción vigente, "o"] ... que la Ley usa un nexo alternativo y de contraposición que indica que basta con que concurra una de esas circunstancias para que nazca el derecho, lo que no ocurriría si hubiese usado un nexo copulativo que exigiría la acumulación de requisitos ... » (citada STS 23/04/09 -rco 44/07 -). d).- «Es evidente que el permiso en cuestión no puede estar destinado ... a "holganza, viajes o asuntos propios" del trabajador, lo que podría constituir claros fraudes o abusos de derecho merecedores del correspondiente reproche empresarial, pero su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de éste puede requerir de aquél otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo del primero» (de nuevo STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]). e).- El permiso no está previsto «para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto, retribuidos, mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado, o incluso trabajando. Pero aunque, ciertamente, esas situaciones no permitirían seguir haciendo uso, hasta agotarlo, del permiso cuestionado, tal consecuencia no puede ser el resultado del simple alta hospitalaria [no lo regula así el texto del convenio] sino del alta médica, que habría hecho desaparecer la razón última del permiso, justificado por la situación patológica del familiar» (la tan referida STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]). f).- Una elemental interpretación finalística del precepto sitúa la solución del problema ... en la necesidad de atención y cuidados del paciente, por lo que «el permiso por hospitalización de pariente... ha de ser concedido, cuando concurren el resto de los elementos que configuran tal derecho, "con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado"... » (una vez más, STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]). Y g).- La conclusión se refuerza si se tiene en cuenta que usualmente -la experiencia así lo demuestra- el alta hospitalaria no va acompañada el alta médica ni siquiera en los supuestos de cirugía «menor», sino que casi siempre es dada con la recomendación facultativa -expresada o no documental- de que la atención sanitaria recibida vaya seguida de un periodo de reposo, que si es domiciliario de por sí constituye causa independiente del permiso retribuido de que tratamos, por lo que -de no seguirse la tesis que mantenemos- pudiera llegarse a la posible contradicción consistente en que un mismo hecho -el reposo domiciliario- constituyese a la vez causa justificativa del permiso retribuido [si no va precedida de hospitalización] o de la extinción del mismo [si sigue al alta hospitalaria]. Aparte de que no se nos ocultan las dificultades de orden práctico que se producirían para acreditar -por el beneficiario del permiso- la persistencia de la gravedad del proceso pese al alta hospitalaria emitida, lo que nos invita a considerar más oportuno presumir la persistencia de los requisitos del permiso -gravedad/reposo domiciliario- si el alta hospitalaria no va acompañada de la correspondiente alta médica».



En conclusión, cuando la hospitalización no coincida con el alta médica, y deba permanecer el paciente en reposo domiciliario, el permiso ha de abarcar los cinco días hábiles.

- Se informa igualmente que en base a la interpretación del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, se ha extendido acta de infracción a la empresa por incumplimientos concretos del precepto analizado.

Es todo lo que se informa a los efectos oportunos.

**EL INSPECTOR DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**