

NOTA INTERNA

FECHA: 10.07.2013	REFERENCIA: CV/as
DE: DIRECTORA GENERAL DE RELACIONES LABORALES.	A: <ul style="list-style-type: none">• S.G.T. AREAS DE GOBIERNO.• GERENTES DE DISTRITOS.• GERENTES OO.AA.
ASUNTO:. Interpretación jurisprudencial de la duración del permiso por hospitalización de cónyuge y familiares.	

A la vista de las reiteradas consultas giradas a esta Dirección General relativas a la interpretación que habría de darse a la regulación contenida en el epígrafe "Permisos retribuidos" de la rúbrica "Vacaciones , permisos y licencias" del Apartado Primero del Anexo del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 13 de septiembre de 2012, por el que se adapta la regulación aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en cumplimiento de la normativa básica y del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 25 de julio de 2012, en el particular relativo al permiso por hospitalización de cónyuge y familiares, ello en mérito de la doctrina contenida en las sentencias del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2010 y, especialmente, de 5 de febrero de 2012, se informa lo siguiente:

1º. Con fecha 25 de marzo de 2010 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia en el recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Madrid contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid en el procedimiento de conflicto colectivo seguido a instancias de la Organización Sindical U.G.T. acerca de la interpretación y aplicación de los apartados e), j) y k), segundo y tercer párrafo, del artículo 15.Cuarto del Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para el periodo 2008-2011.

Con relación al permiso previsto en artículo 15.Cuarto.e) del Acuerdo-Convenio 2008-2011, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró que este tipo de

permisos "...se conceden para asistir a la persona mientras está hospitalizada y no pueden disfrutarse para otras finalidades (holganza, viajes o asuntos propios) ajenas al motivo causal que determina el nacimiento del derecho al permiso, y precisamente por esta circunstancia existe causa del permiso mientras exista su razón y desaparecida ésta, desaparece aquella, lo cual lleva a estimar esta pretensión [de la Administración Municipal] y dejar sin efecto el pronunciamiento que en sentido contrario realiza la sentencia de instancia".

De esta forma el Tribunal Superior de Justicia de Madrid vino a avalar la postura mantenida en este conflicto por el Ayuntamiento de Madrid, según la cual el personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo-Convenio 2008-2011 disfrutará del permiso establecido en su artículo 15.Cuarto.e) sólo en tanto en cuanto se mantenga el hecho causante, de manera que, una vez desaparecido éste, concluirá asimismo el permiso que viniera disfrutándose. Así se comunicó a los distintos Servicios municipales mediante escrito de la Dirección General de Relaciones Laborales de 26 de julio de 2010.

- 2º. La sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2010 (Sala de lo Social, Sección 1ª) ha venido no obstante a añadir un enfoque distinto en la interpretación de la regulación de este tipo de permisos establecidos de manera genérica en los casos de accidente, enfermedad u hospitalización de persona ligada con el empleado por vínculos de parentesco, similar al contemplado en el artículo 48.1.a) de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público o en el artículo 37.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La doctrina contenida en aquella sentencia puede resumirse en los siguientes puntos:

- a. Tanto en los casos de accidente o enfermedad graves como en los de ingreso hospitalario, siendo todos ellos causales, la ley (ni en este caso la normativa aplicable en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid) no establece de manera expresa y clara como causa directa del beneficio el cuidado o atención personal que el trabajador haya de prestar al pariente enfermo.
- b. Aunque es evidente que el permiso en cuestión no puede estar destinado a "holganza, viajes o asuntos propios" del trabajador, 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.
- c. El uso del permiso hasta su completo agotamiento, tal y como se encuentra regulado, no puede ser el resultado del simple alta hospitalaria sino del alta

médica, que habría hecho desaparecer la razón última del permiso, justificado por la situación patológica del familiar.

Como colofón de lo anterior, el Tribunal Supremo declara en la sentencia a que se ha hecho referencia el derecho de los trabajadores afectados a disfrutar del permiso retribuido que establece el Convenio Colectivo del Sector por accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar, con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado, es decir, sin que el simple alta hospitalaria del pariente conlleve de forma automática la extinción o finalización del permiso.

- 3º. Con posterioridad a esta sentencia, la Audiencia Nacional, en su sentencia nº 13/2011, de 4 de febrero (Sala de lo Social, Sección 1ª) ha tenido oportunidad de pronunciarse en relación con un supuesto similar al examinado por el Tribunal Supremo. En este caso, los trabajadores reclamaban el derecho a disfrutar de licencia retribuida por causa de hospitalización de familiares con independencia del tiempo de hospitalización, siendo el número de días de licencia que corresponden los que están previstos en la norma convencional, sin que quepa minoración, y sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización; mientras que por la Empresa se aduce que el permiso por hospitalización tiene por finalidad cuidar a los familiares hospitalizados, de forma que si el familiar recibe alta hospitalaria, el permiso decae, salvo que se acredite el mantenimiento de la gravedad de la enfermedad o de las consecuencias del accidente, exigiéndose por la empresa justificante médico que lo acredite.

En su sentencia, en la que expresamente manifiesta que “acata y comparte plenamente” la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2010, la Audiencia Nacional hace las siguientes consideraciones:

- a. La cuestión controvertida se resuelve en atención a la justificación del permiso, que consiste en la gravedad de la enfermedad o en el accidente sufrido por el pariente, cuya pervivencia después del alta hospitalaria justificará el disfrute de los días de licencia.
- b. Si el alta hospitalaria comporta, también, la desaparición de la gravedad de la enfermedad o del accidente, el mantenimiento de la licencia supondría un manifiesto enriquecimiento injusto de los trabajadores, quienes continuarían disfrutando de una licencia retribuida por la empresa cuya causa habría desaparecido.
- c. La hospitalización permite presumir la gravedad de la enfermedad, ya que en estos casos el convenio excusa la acreditación documental de la gravedad de la enfermedad.
- d. Por tanto, una vez producida el alta hospitalaria del pariente, aquella presunción decae, obligando al trabajador, si pretende agotar los días de permiso restantes, a acreditar la persistencia de la gravedad de la

enfermedad o las consecuencias del accidente, lo que podrá probarse mediante los correspondientes certificados médicos, extinguiéndose el permiso en otro caso.

4º. Así las cosas, se produce la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2012, dictada precisamente en recurso de casación contra la meritada sentencia de la Audiencia Nacional de 4.02.2011, que estima el recurso y en cuyo fundamento de derecho Quinto se manifiesta lo siguiente:

“Todo lo precedentemente indicado nos lleva a mantener -con el Ministerio Fiscal- que la reclamación del Comité Intercentros ha de ser sustancialmente acogida, en tanto que el alta hospitalaria no determina por sí misma la finalización del permiso. Pero tal afirmación ha de matizarse, en el sentido de la demanda tampoco puede acogerse en su literal integridad -«sin que quepa minoración» del permiso en ningún caso-, porque el alta hospitalaria que se produzca el primero o segundo día priva de objetivo a la utilización del permiso completo si va acompañada -aunque el supuesto pueda ser ciertamente inusual- de alta médica.”

Y en el fallo declara que:

“ (...) el permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes regulado en el mismo [se refiere al convenio colectivo objeto del litigio] no se extingue con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica.”

Así las cosas, y a la vista de la doctrina sentada por la el Tribunal Supremo, debe concluirse que:

- a) El alta hospitalaria no determina por sí misma la finalización del permiso establecido para los casos de hospitalización de cónyuge y familiares.
- b) No obstante lo anterior, si una vez producida el alta hospitalaria el trabajador pretende agotar el permiso deberá acreditar que el cónyuge o pariente no ha recibido el alta médica, correspondiendo al empleado la carga de la prueba.
- c) El alta médica produce en todo caso la finalización del permiso.

Francisca Segado Álvarez

