

## ¿HAS PEDIDO UN PERMISO PORQUE HAS TENIDO UN SOBRINO/A Y TE LO HAN NEGADO?

En el artículo 2.4.1 de nuestro convenio colectivo, donde se regulan los permisos retribuidos, no se establece ningún permiso en caso de nacimiento de sobrinos. Sin embargo, si se establecen unos días de permiso en caso de hospitalización de un familiar de segundo grado.

Hasta ahora, la empresa negaba los días de permiso por hospitalización en caso de parto, argumentando que la causa de la hospitalización del familiar era el parto, por lo que no se generaba el derecho a los días de permiso.

Pues bien, en una reciente sentencia del Tribunal Supremo, del 23 de abril de 2009, STS 23-4-09 (Rec. Unificación de doctrina 44/2007), **se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de la licencia o permiso retribuido por hospitalización de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de parto**, aunque sea un parto normal y sin complicaciones.

El Tribunal Supremo fundamenta su fallo en 3 razones:

- *El art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores solo habla de hospitalización, sin distinguir las causas que la motivan, ni condicionar el disfrute del permiso a la concurrencia de otro requisito, “donde la ley no distingue nosotros tampoco debemos distinguir” y en consecuencia no se puede distinguir la hospitalización por enfermedad de la hospitalización por parto.*
- *El citado artículo utilizaba ya antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad el nexo disyuntivo “u”, que indicaba que basta que concorra una de las circunstancias (enfermedad grave u hospitalización), lo que no ocurriría si se estuviera usando un nexo copulativo que exigiría la acumulación de requisitos. Pero es más, al analizar el texto del artículo en su redacción dada por la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que también cambió la redacción aunque no de manera significativa, el Tribunal considera que se acentúa esta solución interpretativa.*
- *Deduce que esta solución es la más acorde al espíritu y finalidad de las normas que regulan la conciliación de la vida familiar y las que incentivan la igualdad de la mujer y el hombre, entendiéndose que otra interpretación debe rechazarse por discriminatoria respecto de la madre trabajadora en relación con cualquier hombre que es hospitalizado para una intervención quirúrgica de importancia menor*

Finalmente esta sentencia establece que **la empresa no puede reclamar que se comuniquen las características del parto** (si ha sido normal o complicado, etc.. ), ya que solo puede exigir que se justifique la causa del permiso, es decir, la hospitalización.