

LA FINALITAT I LA DURADA DEL PERMÍS PER ACCIDENT O MALALTIA GREU DE L'ARTICLE 37.3.B) DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

Una recent sentència de la Sala de lo Social del Tribunal Suprem, de data 6 de maig de 2025, aplica doctrina en relació amb aspectes importants del permís previst en l'article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors, que estableix el dret d'absentar-se de les persones treballadores davant situacions de malaltia o accident, i que diu:

“3. 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:

...

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”.

Aquesta sentència, que podeu consultar a l'apartat de sentències d'interès, interpreta aspectes rellevants que poden ser molt útils en el dia a dia de les nostres empreses i que tot seguit passem a detallar:

1. QUÈ CAL QUE FACI LA PERSONA TREBALLADORA PER GAUDIR DEL PERMÍS?

En primer lloc, per gaudir d'aquest permís, cal que la persona treballadora presenti una sol·licitud a l'empresa, la qual haurà d'anar acompanyada dels justificants corresponents.

En aquest sentit, la sentència diu:

“...la clave radica en la justificación del permiso, por lo que debe concederse cuando concurren los elementos que configuran tal derecho...”.

Per tant, la persona treballadora, en la mesura del possible, haurà d'acreditar en el moment de la sol·licitud que concorren els requisits que configuren el dret al permís. Si no pot fer-ho en aquell moment, haurà de justificar-los posteriorment.

2. QUÈ HEM D'ENTENDRE PER HOSPITALITZACIÓ?

Segons el Tribunal Suprem, la hospitalització consisteix en la següent situació de fet:

“...la hospitalización consiste en el ingreso del enfermo en un centro sanitario (clínica u hospital) con sometimiento al régimen de vida de dicha institución”.

3. QUÈ HEM D'ENTENDRE PER MALALTIA GREU?

El Tribunal estableix que preval la situació de fet de l'ingrés hospitalari. Així, un cop s'ha produït aquest, el grau de gravetat de la malaltia és irrellevant:

“Es suficiente con la hospitalización para que se genere el derecho al permiso. No es necesaria la enfermedad más o menos grave”.

També estableix:

“La clave radica en la necesidad de atención y cuidados del paciente, por lo que este permiso debe concederse cuando concurren el resto de los elementos que configuran tal derecho, con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado”.

4. QUINA ÉS LA DURADA DEL PERMÍS?

La durada del permís és d'un màxim de **5 dies laborables**, sempre que durant el seu gaudi es mantingui la situació que el justifica, és a dir, la hospitalització i/o el repòs domiciliari.

El Tribunal estableix el següent criteri:

“Normalmente, el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica ni siquiera en los supuestos de cirugía “menor”, sino que casi siempre es dada con la recomendación facultativa de que la atención sanitaria recibida vaya seguida de un periodo de reposo. Además, las dificultades prácticas de acreditar por el beneficiario la persistencia de la gravedad del proceso pese al alta hospitalaria emitida, “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 relació amb la durada del permís, cal aplicar els criteris següents:

- a.** L'inici serà el primer dia que la persona treballadora, complint tots els requisits, sol·liciti gaudir-lo.
- b.** La durada màxima de **5 dies laborables** s'aplica per **cada fet causant**. Això difereix de la Directiva comunitària, que fixa un màxim anual.
- c.** El dret finalitza si es produeix alguna d'aquestes situacions:
 - L'alta mèdica del subjecte causant.
 - El traspàs del subjecte causant (sense perjudici de drets nous).
 - L'extinció de la relació laboral.

- La voluntat de la persona treballadora.

Sobre l'alta mèdica, el Tribunal diu:

“... si además del alta hospitalaria, se ha cursado el alta médica antes de que transcurra el plazo máximo de cinco días, su justificación, consistente en cuidar del pariente hospitalizado, habrá desaparecido. Por ello, debemos reiterar el pronunciamiento de la citada STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011) y declarar que este permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes no se extingue con el alta hospitalaria pero sí que finaliza con el alta médica”.

Així doncs, l'alta mèdica posa fi al dret de gaudi del permís, encara que no s'hagin esgotat els 5 dies.

5. L'ALTA MÈDICA COM A JUSTIFICANT PRIMORDIAL PER DETERMINAR LA DURADA

L'alta mèdica és el **document clau** per justificar la durada del permís, especialment si aquest es vol fraccionar (una opció que l'Estatut no preveu expressament, però que es pot considerar viable).

El Tribunal ho deixa clar:

“El trabajador que disfruta de ese permiso puede fraccionarlo y cuidar de su familiar tanto en el hospital como en su domicilio, siempre que no se haya cursado el alta médica. Lo que no es admisible es que el familiar esté curado, incluso reincorporado al trabajo, y mientras tanto el trabajador continúe disfrutando de un permiso carente de justificación. Si el cónyuge o pariente hospitalizado o enfermo también presta servicios laborales, la tesis de la sentencia recurrida supondría que el cuidador seguiría disfrutando del permiso de cinco días mientras que el familiar se habría reincorporado al trabajo”.

Així doncs, la persona treballadora haurà de presentar l'alta mèdica **després del gaudi** del permís, ja que abans no és possible.

6. PERMÍS FINALISTA: A QUINES SITUACIONS NO ES POT DESTINAR?

El Tribunal recorda que aquest és un **permís finalista**, destinat a **atendre situacions familiars concretes**. No pot dedicar-se a altres usos aliens a la seva finalitat.

“El permiso no puede destinarse a holganza, viajes o asuntos propios del trabajador, «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”.

I en un altra paràgraf també diu:

“El permiso no está previsto para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado o incluso trabajando”.

I en un altre paràgraf, diu:

“La clave radica en la necesidad de atención y cuidados del paciente, por lo que este permiso debe concederse cuando concurren el resto de los elementos que configuran tal derecho...”.

Per tant, l'ús **indegut** del permís pot suposar una infracció i portar a sancions disciplinàries, segons el conveni col·lectiu aplicable.

Recomanació final: Com sempre, recomanem a les empreses que **informin clarament les persones treballadores** sobre els criteris i procediments relacionats amb els permisos, per tal de facilitar-ne una gestió correcta i transparent.

Josep M. Bosch | Assessor Laboral de la Cecot