

EL PARTO POR CESÁREA SE CONSIDERA ENFERMEDAD GRAVE

Centro de Estudios Financieros

El disfrute de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el ET forma parte, sin duda, de los asuntos que más se prestan a interpretación jurisprudencial debido a la deficiente regulación estatutaria y convencional en cuanto a la modulación de su ejercicio. Entre ellos destaca, por toda la controversia que originó hasta que finalmente pasó a formar parte del acervo del trabajador, el que se concede por la **hospitalización de un familiar por nacimiento de hijo**.

Ahora bien, existen convenios colectivos, como el estatal de Grandes Almacenes, que concede 2 días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y 3 días en el supuesto de que concurra enfermedad grave diagnosticada por el facultativo. Esta distinción tiene su importancia, ya que está en juego el derecho del trabajador a disfrutar un día más en el caso de que se considere el parto por cesárea como enfermedad grave.

Sobre este asunto no hay unanimidad, ya que nos encontramos con opiniones en un sentido u otro dependiendo de la comunidad autónoma en la que se produzca el hecho causante.

Valga como ejemplo la reciente STSJ de Cataluña de 11-6-2013 en la que se afirma, respecto a la pretensión de considerar el parto por cesárea como enfermedad grave

*“que **no parece ajustarse a derecho**, pues en principio, solo en el supuesto de que en la realización de la cesárea se produzca una inesperada evolución que afecte gravemente al desarrollo de la misma podrá entenderse que nos hallamos en la situación prevista en la letra d) del art. 38 del Convenio Colectivo, pues tal como señaló la Sala en su sentencia de 4-6-2002, la asimilación del supuesto de nacimiento por cesárea al de "nacimiento de hijo" no es dudosa, si se tiene en cuenta que no es más que una forma de nacimiento o una **variedad del parto normal**, suponiendo simplemente una intervención quirúrgica que implica una hospitalización, en los términos del convenio y por ello a tal situación debe asimilarse”.*

También en la sentencia del mismo Tribunal de 16-10-1997 ya se sostuvo que:

“Nos hallamos ante el caso de quien pare por cesárea es la madre, hija, nieta, hermana o cuñada del trabajador que postula el permiso, lo que, lógicamente, obliga a exigir que el supuesto revista una especial gravedad para equipararlos a la enfermedad a la que quiso referirse la voluntad de las partes negociadoras del convenio; sin que pueda llegarse a la conclusión de que cualquier parto por cesárea de alguna de tales personas otorga sin más el permiso retribuido al trabajador”.

Pero, ¿realmente el parto por cesárea puede asimilarse a un parto normal? De lo que no cabe duda es que la cesárea, a efectos de permiso por hospitalización, **es una intervención quirúrgica no exenta de riesgo**. Siguiendo esta línea, traemos a colación la STSJ de Cantabria de 29-6-1998, en la que se afirma que:

*“no se puede mantener que cesárea y nacimiento son equivalentes, con las consecuencias de una licencia con la misma duración en ambos casos porque la cesárea no es la conclusión natural de un proceso sino una **intervención quirúrgica** consistente en extraer el feto mediante una incisión en la pared abdominal de la madre a la que se recurre cuando la gestación presenta anomalías, como puede ser la placenta previa o el feto atravesado, **que ponen en peligro la vida de este y de aquella** si no se recurre a la referida intervención, que necesita **anestesia general** e implica unos riesgos que permiten calificarla de **enfermedad grave**. En definitiva, la cesárea supone un «plus» respecto del parto aun cuando en la actualidad se esté generalizando por diversas razones que no vienen al caso exponer, traduciéndose esta diferencia en una mayor permanencia en el centro hospitalario”.*

Y es en este punto en el que queremos incidir, ya que la práctica de una cesárea suele acarrear **un periodo de ingreso hospitalario cercano a los 5 días**, debiéndose tener en cuenta, además, 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 es de sobra conocido que no basta con la ayuda de un pariente, sino que a veces **deben turnarse varios familiares para atender a la mujer durante todo el día y para cuidar de los otros hijos** que pueda tener, circunstancia que puede volverse problemática si los potenciales cuidadores disponen de un tiempo de ayuda sensiblemente inferior al de estancia hospitalaria de la madre que se ve incrementada como consecuencia de complicaciones en el parto.