

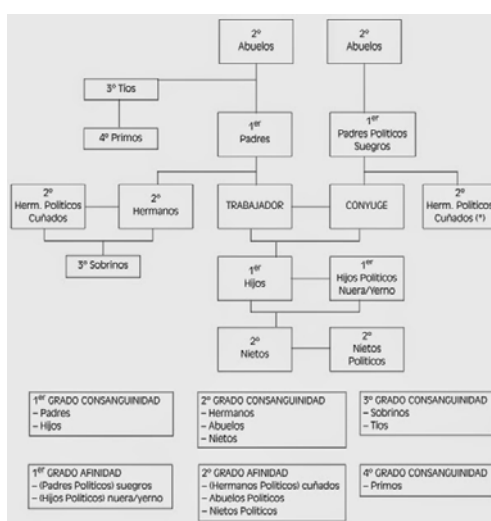
# LOS PERMISOS RETRIBUIDOS Y EL GRADO DE PARENTESCO

dialogolaboral.com

En el entorno sanitario, una parte esencial de las **funciones de los departamentos de recursos humanos** está relacionada con el control de los permisos o licencias retribuidas (o no retribuidas, caso de estar reguladas) de los trabajadores, así como con la cobertura de dichas ausencias a través de la contratación temporal de personal. En este sentido, no son pocas las dudas que, de manera lógica y recurrente, nos plantean los coordinadores y trabajadores de las diversas unidades asistenciales y no asistenciales del hospital en el que trabajan.

De entrada, **los permisos retribuidos se regulan, con carácter de mínimos, en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores** (por tanto, éstos pueden ser mejorados vía negociación colectiva: creando nuevos permisos, aumentando el nº de días de disfrute de los ya regulados o flexibilizando su utilización). De dichos permisos, que deberán solicitarse con antelación a su disfrute y justificarse debidamente, *no pocos están pensados para ausentarse del trabajo debido a eventos familiares, ya sean felices o adversos.*

En este terreno, hay ocasiones que se debe clarificar el grado de parentesco que representa cada uno de los familiares de cara a determinar, por ejemplo, si la intervención quirúrgica de un tío da derecho a disfrutar de un permiso, para lo cual **debemos estar a lo recogido en el convenio colectivo** de aplicación en nuestra empresa o, supletoriamente, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Comparto a continuación un cuadro con los grados de parentesco que representan cada uno de nuestros familiares, diferenciándose claramente si es por consanguinidad o afinidad (familia política):



Fuente: base de datos jurídica Quantor

La cuestión a resolver, en relación al grado de parentesco por afinidad, es si existe el derecho a solicitar permiso retribuido en caso de producirse cualquiera de los eventos que dan lugar a un permiso por familiares respecto de los hijastros o padrastros.

En este sentido, teniendo en cuenta que *en nuestro ordenamiento jurídico no hay una definición completa* de los parientes que deben incluirse en los distintos grados de parentesco por afinidad (sic., so pena de equivocarme), dando un buen repaso a la jurisprudencia que pudiera existir en relación con esta cuestión, he localizado la **Sentencia del Tribunal Supremo de 18-2-1998**, que, de forma muy esclarecedora, dispone, en un caso de conflicto colectivo en el que se enjuicia si corresponde permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de los cónyuges de los hermanos (en interpretación de lo dispuesto en convenio colectivo), que el mismo **sí corresponde**, y ello porque entiende, tras una acertada fundamentación jurídica y analítica (a mi modo de ver), que *“no puede acogerse la definición del concepto de afinidad propuesta en el recurso como relación que se proyecta solamente en sentido único desde el cónyuge a los consanguíneos del otro cónyuge.”*

De este modo, si el TS entiende que cabe el permiso retribuido por sucesos acaecidos a los cónyuges de los hermanos o cuñados, por estar en la misma línea de afinidad que los propios hermanos o cuñados, **de manera analógica se puede entender (y por mi parte así lo entiendo), por ejemplo, que la mujer del padre – la madrastra -, debe asimilarse a parientes del solicitante en primer grado, por afinidad.**

Respecto a la *pareja de hecho*, habrá que estar a lo que disponga el convenio colectivo aplicable (el Estatuto de los Trabajadores nada dice a este respecto). Cuestión que no da lugar a controversia, es la **imposibilidad de disfrutar de permiso retribuido por los sucesos que acaezcan en relación al novio o la novia** (y familiares) del solicitante.

Hay otra interesante **Sentencia del Tribunal Supremo, de 7-7-2013**, en la cual se declara la *necesidad de tratar en comisión paritaria la interpretación del artículo convencional* atinente a los permisos retribuidos (así como el resto de carácter normativo), siempre que lo establezca el convenio colectivo aplicable, anulando parcialmente la circular dictada por la empresa en relación con la forma de solicitar y disfrutar los permisos retribuidos reconocidos en convenio.