MÁS ALLÁ DEL TRABAJO: ALCANCE REAL DE LOS PERMISOS LABORALES PARA CUIDADOS DE LA SALUD

EDUARDO CASTRILLO ALONSO

Abogado Laboralista y Doctorando

Recientemente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de A Coruña, en su Sentencia de 27 de junio de 2024, con la Ponente Marta María López-Arias Testa, se ha pronunciado sobre una demanda de conflicto colectivo presentada por la Confederación Intersindical Galega (CIG) contra la Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI) y otros agentes sindicales en Galicia.

El quid del asunto versaba sobre la interpretación de los permisos recogidos en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, tras su modificación en el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en el contexto de la Directiva (UE) 2019/1158. Concretamente el conflicto planteado se centra en si la exigencia de "***convivencia y cuidado efectivo***" debe aplicarse siempre o solo para casos específicos, particularmente en lo relativo al permiso de cinco días para cuidados de familiares y personas convivientes.

1º.- Objeto de la Disputa Interpretativa

El artículo 37.3 b) establece el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse por **cinco días con causa en "*accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica*"** de personas del entorno familiar o convivencial, distinguiendo entre parientes hasta el segundo grado y convivientes sin vínculo de parentesco. La CIG y otros sindicatos argumentan que los requisitos de convivencia y cuidado efectivo deben aplicarse únicamente a los convivientes, **sin vinculación familiar.** COGAMI, por su parte, defiende una interpretación más restrictiva, donde el trabajador, aun tratándose de familiares directos, debe acreditar convivencia y necesidad de cuidado efectivo para acceder al permiso.

Este punto de divergencia plantea cuestiones fundamentales sobre la correcta interpretación del derecho a los permisos de cuidado y sobre el alcance del ámbito subjetivo de los permisos, a la luz de las reformas legislativas recientes, más aún teniendo en cuenta las circunstancias cambiantes ante las que nos enfrentamos puesto que es cada día más común, tener una vinculación no familiar, pero aún así, dependencia.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

2º.-Marco Jurídico y Fundamento Normativo

Ahondando en el análisis de esta materia, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.3 b), constituye el marco regulador de los permisos remunerados. El precepto establece que "La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización […] del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad […] 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".

El Real Decreto-Ley 5/2023 se inspira en la Directiva (UE) 2019/1158, que exige a los Estados miembros reconocer el derecho de los trabajadores a permisos de cuidado para familiares y convivientes con necesidades de atención sanitaria. La Directiva pretende garantizar el apoyo necesario a los cuidadores familiares, asegurando su derecho a permisos de trabajo en consonancia con las exigencias sociales modernas, lo cual ha sido también aplicado e interpretado por los precedentes jurisprudenciales y tendencias de interpretación, tendentes a aplicar la perfilación de los principios caso por caso del artículo 37. Pues si bien no abordan directamente la modificación del artículo 37, sí determinan ciertos principios de interpretación sobre permisos de cuidado y la tutela de derechos laborales. Entre ellas destaca la STS 642/2021, de 17 de junio, en la que el Tribunal adopta una perspectiva garantista respecto a los derechos laborales de conciliación y, especialmente, a las necesidades de cuidado en el entorno familiar y de convivencia.

A nivel comunitario, el TJUE ha fallado en varias ocasiones en favor de interpretaciones amplias que privilegien el objetivo de la Directiva sobre la rigidez formal de las disposiciones nacionales. En este sentido, la reciente sentencia del TJUE en el caso *Smith v. Patrick* (C-298/2022), si bien en un contexto distinto, defiende el principio de interpretación conforme, subrayando la necesidad de aplicar las directivas europeas con espíritu inclusivo y conforme a sus finalidades sociales.

3º.- Aspectos Prácticos y Criterios de Proporcionalidad en la Aplicación Judicial

Uno de los elementos destacados en esta decisión judicial es el criterio de proporcionalidad en la interpretación y aplicación de los requisitos de convivencia y cuidado efectivo. **La jurisprudencia apunta a que las exigencias de convivencia y cuidado no deben suponer un obstáculo desproporcionado para el trabajador**, en **especial cuando el permiso deriva de circunstancias graves y evidentes**, como accidentes o enfermedades graves de familiares cercanos.

La aplicación de criterios de proporcionalidad es esencial para asegurar que el derecho a permisos de cuidado no se vea desnaturalizado ni sujeto a exigencias que dificulten su disfrute efectivo. En este sentido, la justicia podría optar por un enfoque flexible, dando prioridad al derecho del trabajador a ejercer los permisos sin una interpretación excesivamente restrictiva que limite el amparo que estos permisos buscan otorgar.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

4º.- Conclusión y Posible Repercusión en el Ámbito Laboral

El resultado de esta interpretación tiene el potencial de influir en futuras decisiones judiciales y en la manera en que las empresas gestionan los permisos de cuidado, promoviendo una visión centrada en el bienestar laboral y familiar del trabajador. La interpretación más amplia del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, al menos en casos de familiares directos, es un paso hacia el fortalecimiento de la conciliación de la vida laboral y familiar en consonancia con las directrices europeas y los derechos fundamentales reconocidos en la legislación española.

Así, en línea con las tendencias de otros países de la Unión Europea y con el objetivo de promover el bienestar social, este enfoque representa un avance en la adecuación de las normas de trabajo a las necesidades de los trabajadores, destacando la importancia de interpretar las normativas laborales de forma que respalden los derechos de los empleados en situaciones de vulnerabilidad o necesidad de cuidados.

Es por todo ello que, la interpretación correcta y la aplicada por la propia sentencia meritada en primer lugar del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, es la de sostener que en los casos en los que **exista un vínculo familiar, la mera existencia de ese vínculo confiere el derecho de disfrute de cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.** No siendo por ende necesario en tales supuestos acreditar la convivencia de la persona trabajadora con el enfermo, pues tales circunstancias solo son aplicativas y por ende exigibles de acreditación en cuanto las personas convivientes no tenga ninguno de los vínculos mencionados.

CITA: CASTRILLO ALONSO, E., “Más allá del trabajo: alcance real de los permisos laborales para cuidad de la salud”, Briefs AEDTSS, número 91, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 2024.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).