

La gestió dels permisos retribuïts

La gestió dels permisos retribuïts és una font habitual de dubtes interpretatius en el dia a dia de les empreses. I molts d'aquests dubtes ens els podríem estalviar si el redactat de les lleis fos una mica més curós. Tot i així resulta curiós que, malgrat que els permisos han estat objecte de diverses reformes, els dubtes no només romanen, sinó que en surten de nous.

Com sabem, la persona treballadora, amb avís previ i justificació, pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qual-sevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que necessiti la seva cura efectiva.

El Tribunal Suprem va haver d'aclarir en una sentència de mitjans de l'any passat que l'alta hospitalària no comporta de manera automàtica la finalització del permís, si no va acompanyada de l'alta mèdica. L'alta hospitalària significa que el pacient ja no necessita estar ingressat al centre hospitalari, però no exclou que requereixi cures al seu domicili i tractament ambulatori. Per tant, l'alta hospitalària per si sola no exclou les cures del familiar, és l'alta mèdica que evidencia que ha desaparegut la raó última del permís, justificat per la situació de malaltia del familiar. De fet, normalment, l'alta hospitalària no va acompanyada de l'alta mèdica. L'atenció sanitària sol continuar al domicili del pacient. Tanmateix, si a més de l'alta hospitalària s'ha tramitat l'alta mèdica abans que transcorri el termini màxim de cinc dies, la seva justificació, consistent a tenir cura del familiar hospitalitzat, haurà desaparegut. Un cop tramitada l'alta hospitalària sense alta mèdica, la cura del pacient al seu domicili durant la convalescència també pot prolongar-se. La persona treballadora que gaudeix d'aquest permís pot fraccionar-lo i tenir cura del seu familiar tant a l'hospital com al domicili, sempre que no s'hagi tramitat l'alta mèdica. El que no és admissible, en opinió



OPINIÓ

ALBERT TOLEDO OMS

«Malgrat que els permisos han estat objecte de diverses reformes, els dubtes no només romanen, sinó que en surten de nous»

del tribunal, és que el familiar estigui curat, fins i tot reincorporat a la feina, i mentrestant la persona treballadora continuï gaudint d'un permís mancat de justificació.

Ara bé, aquesta postura del Tribunal Suprem, encara que aclareix alguns dubtes, no ha aturat les controvèrsies judicials. Per aquesta raó, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya ha hagut d'afirmar en una recent sentència de 28 de novembre (dictada en el context d'un conflicte col·lectiu en l'àmbit sanitari), que en cas d'hospitalització, després de l'alta mèdica, les persones treballadores continuaran tenint dret al permís retribuït únicament en el supòsit que a la persona que ha estat hospitalitzada se li continuï prescriuint repòs domiciliari. No obstant això, tant les empreses com els treballadors saben que la majoria de justificants mèdics no indiquen quant de temps durarà el repòs domiciliari.

La mateixa sentència del Tribunal Superior també intenta aclarir alguns dubtes d'un dels permisos «nous» de l'última reforma i que

més mals de cap interpretatius comporta a les empreses. La persona treballadora té dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Tenen dret que se'ls retribueixin les hores d'absència, equivalents a quatre dies a l'any, d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu o, en defecte d'aquest, l'acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, aportant aquestes, si escau, l'acreditació del motiu de l'absència. L'empresa interpretà que només és factible el seu gaudi quan la persona s'ha incorporat al seu lloc de treball, atès que el precepte legal es refereix a la possibilitat d'«absentar-se», expressió que no permetria considerar que l'absència es produeixi en aquelles situacions en què no s'ha incorporat al lloc de treball.

El tribunal rebutja aquesta interpretació i afirma que estaria mancat de tota lògica que, atinent a la finalitat del permís (gaudir dels drets de conciliació reconeguts en la normativa europea), i en concret el dret a absentar-se per motiu de força major, es restringís als supòsits en què la persona treballadora ja hagués iniciat la seva prestació de serveis, i excloués la possibilitat d'atendre aquelles necessitats de conciliació que també es presenten abans que la persona treballadora s'hagi incorporat al seu lloc de treball.

Es més, en opinió del Tribunal Superior, entendre que aquest dret només es produeix quan s'ha iniciat la jornada laboral no només exclouria l'atenció a moltes situacions imprevisibles, sinó que implicaria una clara discriminació de les treballadores, que són les que actualment sostenen la vida i s'ocupen majoritàriament de l'atenció de les persones (familiars i convivents).

Poc a poc anem posant llum en la foscor... ■

Albert Toledo Oms és professor col·laborador dels Estudis d'Administració i Direcció d'Empreses-ADE del Campus Manresa de la UVIC-UCC i Advocat Ceca Magán