

2017 - 07 - 14

Revista Española de Derecho del Trabajo

2017

Núm. 195 (Febrero)

Estudios

Estudios

Permisos retribuidos

1 Los permisos retribuidos del art. 37.3 del ET: un análisis aplicativo

The remunerated licenses of the art. 37.3 ET: an applicative analysis

MIGUEL BASTERRA HERNÁNDEZ

*Profesor Ayudante Doctor. Depto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante*

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 195

Sumario:

- I. Introducción y concepto
- II. Por matrimonio
- III. Por nacimiento de hijo o infortunio familiar
 - 1. El nacimiento de un hijo
 - 2. El supuesto de infortunios sufridos por familiares de hasta segundo grado
- IV. Por traslado del domicilio habitual
- V. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
 - 1. Régimen común del permiso por cumplimiento de un deber inexcusable
 - 2. Supuestos concretos de deber inexcusable con una regulación específica
- VI. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal
- VII. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- VIII. Reglas comunes a los distintos permisos retribuidos contemplados en el art. 37.3 del ET
 - 1. Disfrute
 - 2. Retribución

3. Los requisitos formales: el previo aviso y la justificación

IX. Los días de asuntos propios

X. Conclusiones

XI. Bibliografía

RESUMEN:

Como se sabe, los permisos retribuidos del art. 37.3 ET recogen una serie de situaciones que permiten al trabajador ausentarse puntualmente de su puesto de trabajo sin que ello suponga una merma retributiva. La cuestión, es que la casuística de estos derechos, variada, compleja y sometida a los cambios en los fenómenos sociales que subyacen bajo estos derechos exige un análisis práctico periódico. Así, el objetivo de este trabajo no es otro que el de ofrecer un análisis práctico y aplicativo sobre esta institución.

PALABRAS CLAVE: Permisos - matrimonio - nacimiento - enfermedad - jornada

ABSTRACT:

As known, the remunerated licenses of the art. 37.3 ET include several situations that allow the worker to leave his job occasionally without involving a retributive decline. The issue is that the casuistry of these rights, so varied, complex and subject to changes in any social phenomenon that underlie these rights, requires a periodic practical analysis. Therefore, the aim of this work is none other than to offer a practical and applicative analysis of this institution.

KEYWORDS: Licenses - marriage - birth - illness - working time

Fecha recepción original: 18 de Octubre de 2016

Fecha aceptación: 7 de Noviembre de 2016

I. INTRODUCCIÓN Y CONCEPTO

Como se sabe, el [art. 37.3](#) del ET recoge toda una serie de permisos o licencias en virtud de los cuales el trabajador podrá ausentarse del trabajo durante breves periodos de tiempo cuando deba enfrentarse a determinadas situaciones; sin que ello lleve aparejada la pérdida proporcional del salario correspondiente, pues son retribuidos. Pese a que su casuística es muy diversa y variada, todos estos permisos comparten una finalidad común: exonerar al trabajador de su prestación de servicios para que así pueda atender a distintas necesidades personales, familiares o cívicas, consideradas especialmente relevantes por el legislador.

En cuanto a su naturaleza, debe advertirse que, pese a lo que pudiera parecer en un primer momento, los permisos recogidos por el [art. 37.3](#) ET no son estrictamente tiempos de «descanso», en el sentido de que su finalidad no es exactamente que el trabajador se reponga física y psicológicamente de la prestación continuada de servicios, sino la de posibilitarle la atención de ciertas necesidades de índole personal. En efecto, puede observarse que, a diferencia de las de las vacaciones, el descanso semanal o los festivos, estos permisos se disfrutan en días que, en principio, sí habían sido contratados como de trabajo. Pero por imperativo legal, y en seguimiento del principio *favor laboratoris*, se excepciona el sinalagma contractual y durante estos días no se prestan servicios, pese a que se conserve el derecho a la retribución.¹⁾ También se aprecia, en el plano de las diferencias entre los verdaderos tiempos de descanso y estos otros derechos contenidos en el [art. 37.3](#) del ET, que los permisos retribuidos no sólo carecen de

carácter periódico, sino que ni tan siquiera existe certeza en cuanto a su acaecimiento, pues están supeditados a que se manifieste la eventualidad que los genera.²⁾ Todo ello no obstante, y a la vista de que se está ante situaciones en las que el trabajador quedará exonerado de prestar servicios para poder así atender determinadas necesidades personales, familiares o cívicas, pero mantendrá el derecho a la retribución, parece difícil negar cierto grado de proximidad entre esta figura y los verdaderos tiempos de descanso; como, efectivamente, demuestra el hecho de que los permisos retribuidos compartan ubicación con el descanso semanal y los festivos en el [art. 37ET](#).³⁾

Por lo que se refiere al marco normativo, la fuente de regulación principal de estos permisos es el [art. 37.3](#) del ET que, en concreto, establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, conservando el derecho a la remuneración, por una serie de motivos, estrictamente tasados en el propio precepto. Debe subrayarse, antes de profundizar en el análisis singularizado de los distintos permisos que recoge este artículo, que su naturaleza jurídica es, sin que quepa duda alguna al respecto, la de derecho necesario relativo; por lo que sus previsiones son mejorables tanto a nivel colectivo como individual.⁴⁾ Y, en este sentido, la mejora podrá venir, bien, del enriquecimiento de las condiciones que rodean a la ausencia del trabajador (principalmente la duración), o bien, de un aumento de las posibles situaciones generadoras del derecho respecto al elenco recogido por el [Estatuto de los Trabajadores](#). En este sentido, conviene tener en cuenta que las nuevas situaciones generadoras de permisos retribuidos contempladas por el convenio colectivo no tienen por qué recibir necesariamente el tratamiento dado a los permisos previstos legalmente⁵⁾, cuyas características y régimen jurídico serán analizados aquí.

II. POR MATRIMONIO

El [art. 37.3ET](#) confiere al trabajador un permiso de quince días de ausencia retribuida en caso de matrimonio, ya sea en su forma civil o religiosa, con observancia de los requisitos exigidos por los [arts. 49](#) a [65](#) del CC y, tras la reforma operada por la [Ley 13/2005](#), con independencia de que se celebre entre personas del mismo o de diferente sexo. Tradicionalmente se afirma que el permiso se fundamenta «*en el hecho mismo del matrimonio como acontecimiento*» y a lo que se atiende no es al nuevo estado civil del trabajador, «*sino al acto en sí de celebrar la boda*»⁶⁾. Lo cual, sumado a que «*la inscripción como pareja de hecho no es lo mismo que el matrimonio*»⁷⁾ y no aparece incluida en el radio de acción del [art. 37.3 a\)](#) ET⁸⁾, implica que se deniegue este permiso para las uniones de pareja de hecho.

No obstante, en mi opinión, cabría replantearse si esta diferencia de trato por parte de la Ley, y secundada por los tribunales, no obedece más a inercias históricas que a una diferencia real y efectiva que, en la actualidad, pueda sustentar un trato distinto. En efecto, bien parece que el criterio de los tribunales en este punto se fundamenta en la atribución a la «*boda en sí*»⁹⁾ de una dimensión social de la que, en teoría, carecería la inscripción de la pareja de hecho; identificando, así, el matrimonio con ese evento social y el traslado a un nuevo domicilio común¹⁰⁾, mientras que la inscripción de la pareja de hecho se concibe, más, como un evento de carácter estrictamente administrativo que constata una situación fáctica que ya comprendía una vida y un domicilio en común. Lo que ocurre, es que si, como todo parece indicar, el permiso no guarda relación con la naturaleza del acto administrativo en cuestión, sino con una serie de contingencias adyacentes, considero que negar el permiso ante los supuestos de inscripción de pareja de hecho carecería de una verdadera justificación; pues no cabe presumir ni la existencia de una celebración al uso tras el matrimonio ni su ausencia en el caso de la inscripción como pareja de hecho, así como tampoco que antes de matrimonio no hubiese ya convivencia

pero sí la hubiese en los casos de inscripción de la pareja de hecho.


En cualquier caso, lo que sí está claro es que el convenio colectivo aplicable bien podría extender el permiso por matrimonio al supuesto de la constitución de una pareja de hecho. Al hilo de esta posibilidad se abre un interesante debate: en caso de que el trabajador disfrutase del permiso correspondiente por constituir una pareja de hecho, porque así lo previese el convenio colectivo, y posteriormente contrajese matrimonio con esa misma persona, ¿podría volver a disfrutar del permiso, con motivo de la celebración de dicho matrimonio? Desde luego, si atendemos a un criterio de aplicación razonable de la norma, no parece justificado, además de resultar abusivo para la parte empresarial; por lo que habría que optar por disfrutar el permiso con motivo de uno u otro acto¹¹⁾.

Aún cabe hacer un último apunte sobre la causalidad del permiso: dado que, tal y como se ha visto, el hecho causante de este se identifica con la celebración en sí de la boda, el trabajador tendrá derecho al mismo cada vez que contraiga matrimonio. Incluso cuando se contrajesen nupcias en más de una ocasión con una misma persona cabrá disfrutar del derecho en cada una de esas ocasiones¹²⁾ (piénsese, por ejemplo, en la coyuntura de que los contrayentes se hubiesen divorciado). En efecto, si, como parece desprenderse de la interpretación de la doctrina judicial, la finalidad del permiso guarda relación con la celebración y el cambio de domicilio que, tradicionalmente, siguen al matrimonio, cada una de esas bodas daría derecho a los consabidos quince días de ausencia.

Respecto a la duración del permiso, ya se dijo que estaba fijada por la ley en quince días, que serán naturales y, por tanto, absorberán los festivos y descansos semanales que quedasen comprendidos en dicho periodo. Además, la fecha en que se celebra el matrimonio *«debe estar incluida en los quince días, salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable»*¹³⁾. Por tanto si el día en que se celebra el matrimonio era laborable para el trabajador, la ausencia ya se descuenta de los quince días de permiso, pero si no fuese así, el cómputo comienza en el primer día laborable siguiente a tal fecha.

Respecto a la fijación de la fecha para iniciar el disfrute hay que atender a la inmediación¹⁴⁾ que caracteriza todos estos permisos, de manera que no cabrá posponerlo para su disfrute extemporáneo y deberá comenzar a continuación de la celebración del matrimonio. El mismo razonamiento se sigue a la hora de descartar la posibilidad de acumular el permiso a situaciones en las que no se estuviesen prestando servicios, como vacaciones, suspensiones por incapacidad temporal o maternidad, cuando la celebración del matrimonio tuviese lugar durante su transcurso¹⁵⁾. Y es que, si lo pretendido con estos permisos es permitir que el trabajo no interfiera en determinadas situaciones especialmente relevantes para la vida del trabajador (ya sea por motivos personales, familiares o cívicos), no parece tener sentido, desde luego, conceder el permiso cuando en el momento de producirse tales circunstancias el trabajador se encontraba ya exonerado de prestar servicios.

No obstante, nótese sobre este punto que las posibilidades para el trabajador a la hora de especular con el inicio del disfrute de este permiso son bastante amplias; pues será el propio trabajador quien decida la fecha de la boda, que a su vez determinará el momento en que comience el permiso retribuido. Además, no hay que dejar de lado eventuales acuerdos colectivos o individuales que permitan otras fórmulas más beneficiosas para el trabajador, como el fraccionamiento del permiso o el inicio del disfrute anterior al día de la boda¹⁶⁾, ya fuese para atender preparativos o cualquier otra cuestión de esta índole.

Por último, debe observarse que, pese a que el  [Estatuto de los Trabajadores](#) no exija

requisito de forma alguno, de acuerdo a las normas de la buena fe y las exigencias del propio [art. 37.3ET](#), el trabajador deberá preavisar al empresario con el tiempo suficiente. Máxime si tenemos en cuenta que en el caso del matrimonio, a diferencia de otras ausencias previstas por este artículo, la antelación con la que se conoce la fecha del hecho causante del permiso compele especialmente al trabajador a actuar con esa diligencia.

III. POR NACIMIENTO DE HIJO O INFORTUNIO FAMILIAR

Seguidamente, el [art. 37.3 b\)](#) del ET reconoce al trabajador el derecho a disfrutar de un permiso retribuido cuando acontezca, bien, el nacimiento de un hijo **(a)** , o bien, se dé el caso de que un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad sufriese alguno de los percances que se han venido a catalogar como infortunios, donde podrían encuadrarse todas aquellas situaciones familiares de naturaleza médica cuya atención exonere al trabajador de prestar servicios **(b)** .

La duración del permiso se concreta, para todas estas situaciones, en dos días, que pasarán a ser cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento para acudir al lugar en que hubiese tenido lugar el evento en cuestión. Ese mayor número de días en caso de desplazamiento hay que asociarlo a la exigencia de *«invertir un mayor periodo de tiempo en llegar hasta el lugar en el que se precisa su ayuda y, posteriormente, regresar, lo cual solo ocurre cuando ambas localidades están distantes entre sí y se precisa de un considerable periodo de tiempo para el viaje»* ¹⁷⁾. Quede claro que la mera existencia de un desplazamiento, entendido en el sentido literal del término, no justifica por sí mismo esa mayor duración del permiso; y, así, de acuerdo a un criterio de razonabilidad, solamente procederá la ampliación del permiso cuando el desplazamiento tenga una entidad suficiente, pues en caso contrario carecería de sentido¹⁸⁾. Los parámetros a valorar serán, básicamente, las facilidades de transporte o el tiempo invertido en el trayecto. Un criterio jurisprudencial que puede resultar bastante esclarecedor es el de presumir la necesidad de desplazamiento cuando, dadas las condiciones, el trabajador se vea exigido a *« alterar el régimen normal de vida y obligue a hacer gastos de desplazamiento y manutención»* ¹⁹⁾.

Para el nacimiento de este permiso se precisa la concurrencia de dos elementos, uno objetivo y otro subjetivo. El primero de ellos hace referencia al acaecimiento de alguno de los sucesos previstos por el precepto. El segundo, a que dicho suceso acontezca a familiares especialmente próximos al trabajador, lo que la ley fija en un parentesco por consanguinidad o afinidad de hasta segundo grado. Claro está que en el supuesto concreto del nacimiento del hijo, el elemento subjetivo se circunscribe al hijo en cuestión. A continuación, se analizan de forma separada el supuesto del nacimiento de un hijo y el relativo al infortunio sufrido por familiares de hasta segundo grado.

1. EL NACIMIENTO DE UN HIJO

Como resulta evidente, la finalidad de conceder un permiso retribuido por nacimiento de un hijo es permitir que el trabajador pueda afrontar adecuadamente los distintos acontecimientos que implica este fenómeno tanto a nivel personal como, también, administrativo. Lo primero que cabe plantearse es si el derecho se generaría únicamente en casos de filiación natural o si, por el contrario, la filiación adoptiva también daría lugar al permiso. Si atendemos a la literalidad de la norma, parece que la filiación adoptiva quedaría fuera del radio de acción de este derecho, ya que el nacimiento de un hijo, en sentido estricto, solamente tiene lugar en la maternidad biológica. Sin embargo, debe afirmarse que dicha exclusión llega a ser, además de injustificada, inconstitucional; pues, dado que la filiación adoptiva y la natural surten los mismos efectos ([art. 108CC](#)),

otorgar una consideración distinta en relación a los permisos del [art. 37.3](#) ET a los familiares surgidos a partir de una y otra filiación supone un quebranto del principio de igualdad y no discriminación consagrado en el [art. 14](#) CE²⁰). Así, lo razonable, en mi opinión, sería que la Ley contemplase un descanso equivalente al del nacimiento para el supuesto de adopción, pues la razón de ser del permiso está igualmente presente. De cualquier modo, siempre cabe la (deseable) posibilidad de que la negociación colectiva extienda el permiso para el supuesto de la filiación adoptiva.

Por otra parte, debe destacarse (por la relación de proximidad que conecta a ambas figuras) que, en virtud de lo dispuesto por el [art. 48 bis](#) ET [nota del editor: debe entenderse [apartado 7 del art. 48 del vigente Estatuto](#)], la suspensión del contrato de trabajo por paternidad no comienza a computarse hasta que no finaliza el permiso retribuido reconocido por el [art. 37.3 b\)](#) del ET. De esta manera, uno y otro derecho se disfrutarán, en todo caso, de manera consecutiva y acumulada. A este respecto no está de más señalar que la titularidad del derecho corresponde al «otro progenitor», entendido éste como la persona que no está disfrutando de la suspensión por maternidad.

En fin, cabe por último reseñar que la obligación de preavisar al empresario prevista por el [art. 37.3](#) del ET se modulará en función de que el nacimiento del hijo sea por parto o por cesárea (sobre todo, cuando ésta fuese programada). En efecto, como se sabe, la Ley exige que el trabajador preavise al empresario de que hará uso de estos permisos, pero sin especificar ningún plazo concreto. Así, de acuerdo a las reglas generales de la buena fe y las circunstancias de hecho concurrentes, el trabajador habrá de procurar que el empresario sufra el menor perjuicio y, para ello, le informará con la mayor antelación posible. De modo que, en los casos de cesárea (sobre todo, se insiste, si ésta es programada), el trabajador deberá avisar al empresario de que se ausentará de su puesto de trabajo en la fecha correspondiente tan pronto como tenga certeza de la intervención; mientras que, en cambio, en los supuestos de parto, dadas las circunstancias, ni siquiera sería exigible un preaviso propiamente dicho.²¹⁾

2. EL SUPUESTO DE INFORTUNIOS SUFRIDOS POR FAMILIARES DE HASTA SEGUNDO GRADO

El segundo supuesto contemplado por el [art. 37.3 b\)](#) del ET concede al trabajador el derecho a disfrutar del permiso cuando acontezcan una serie de supuestos que podríamos calificar como infortunios familiares: concretamente, el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares de hasta segundo grado. Esta previsión normativa enraíza con la [Directiva 2010/18/UE](#) de 8 de marzo que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y cuya cláusula 7, apartado 1 dispone que « *los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador*». Así, queda claro que la finalidad del precepto es facilitar al trabajador la realización de las variadas actividades (tales como gestiones administrativas, trámites médicos o el propio acompañamiento hospitalario de la persona afectada), que puede exigir la atención de todas estas situaciones.

En relación a los familiares cuyo infortunio sustenta el derecho (esto es, el elemento subjetivo), debe analizarse detenidamente cuáles son esos familiares que quedarían integrados en el supuesto de hecho de la norma. La Ley, parca en este punto, se refiere, simplemente, a los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dada la falta de precisión del precepto, existen numerosos aspectos dudosos a este respecto.

En primer lugar, debe destacarse que el [Estatuto de los Trabajadores](#), margina a los familiares por adopción, ya que solo menciona a los parientes por consanguinidad o afinidad, lo cual resulta, sin duda, del todo injustificado y frontalmente contrario a los [arts. 108CC](#) y [14 CE](#). No obstante, siempre sería posible (y deseable) que la negociación colectiva extendiese el alcance del derecho también a estos familiares.

Debe apuntarse, también, que la Ley olvida incluir al propio cónyuge en el radio de acción del precepto. Ello no obstante, se considera un «lapsus» o error que, en ningún caso, debe privar del derecho al trabajador y, por tanto, debe prevalecer la finalidad sobre la literalidad del derecho²²⁾. En efecto, sostener lo contrario conduciría a situaciones tan absurdas como que se pudiese disfrutar del permiso en relación al cónyuge del hermano pero no por un infortunio del propio cónyuge.

Por otra parte, a la luz del criterio manifestado por el Tribunal Supremo, la afinidad operará en un sentido bilateral, de manera que quedan incluidos tanto el cónyuge del hermano como el hermano del cónyuge. Así, se considera que «*no sólo es cuñado el hermano del cónyuge, sino también el cónyuge del hermano*». Eso sí, la afinidad queda «*limitada al vínculo que existe entre cada cónyuge y los parientes del otro, sin posibilidad de extensión del mismo a los afines de los afines (es decir, consuegros o concuñados, en lenguaje coloquial)*»²³⁾.

El último punto controvertido acerca del elemento subjetivo del permiso derivado de los infortunios familiares es el relativo a la situación en la que quedan los componentes de la pareja de hecho. Pues bien, parece que aquí la voluntad del legislador, al igual que en la regulación de otros derechos relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar, es la de excluir de la aplicación de este derecho a las parejas de hecho. Lo que lleva a situaciones tan carentes de lógica como que el mismo trabajador gozase del permiso retribuido, por ejemplo, para visitar en el hospital a la mujer de su hermano pero no a la persona junto a la que formase una pareja de hecho. No obstante, de nuevo, sería del todo deseable que, en tanto que llegase una reforma normativa sobre esta cuestión, la negociación colectiva corrigiese esta carencia integrando en el radio de acción de este derecho a las parejas de hecho y, por irradiación, a los familiares de ésta.

Por su parte, las causas previstas por el [37.3 b\) ET](#) para el nacimiento del derecho (esto es, el elemento objetivo) son las siguientes: fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los ya referidos parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El primer supuesto de infortunio familiar es el fallecimiento. Su análisis no exige demasiadas aclaraciones, siendo suficiente precisar que aquí la causa motivadora del permiso es el deceso del familiar del trabajador; que, por razones psicológicas, sociales e incluso burocráticas, requiere unos días de asueto para asimilar la pérdida y participar en determinados actos tanto sociales como administrativos. Dentro del espectro de este supuesto, quedan comprometidos tanto el entierro como la incineración del fallecido, ya que están ineludiblemente unidos al hecho de la muerte por una relación causal²⁴⁾. Por tanto, cuando para asistir a los mismos el trabajador deba desplazarse en los términos ya precisados, procederá la correspondiente ampliación de los días de permiso.²⁵⁾ Además, dado que, como se observa, el ámbito de aplicación del derecho abarca aquí todo un conjunto de situaciones relacionadas con el deceso de un familiar, considero que los objetivos perseguidos por la norma se satisfarían con una mayor precisión si, en función de las circunstancias concurrentes, se permitiese al trabajador determinar las fechas concretas de disfrute del permiso; de manera que pudiese hacerlas coincidir bien con el

momento exacto de la muerte o, en cambio, con la fecha programada para el sepelio. No obstante, entiendo que, a falta de acuerdo o desarrollo convencional sobre este particular, el disfrute del permiso habrá de ajustarse con exactitud a la fecha de la defunción.

Son también causa del permiso el accidente y la enfermedad del familiar, siempre que tengan la consideración de «graves». Aquí el objetivo perseguido por la norma no es que el trabajador se haga cargo de su familiar durante todo el proceso de su enfermedad y posterior recuperación, sino permitirle que, aunque sea durante un periodo de tiempo breve, pueda acompañarle en ese trance²⁶⁾. La principal dificultad a la hora de valorar la procedencia del permiso en estos supuestos es determinar cuándo el accidente o enfermedad revisten la requerida gravedad. En primer lugar debe destacarse que dicha gravedad es independiente de la hospitalización, toda vez que accidente o enfermedad graves por un lado, y hospitalización por otro, son supuestos perfectamente diferenciados e independientes dentro del elenco de situaciones previstas por el propio [art. 37.3 b\) ET](#). Tampoco puede supeditarse la apreciación de la gravedad a que el accidente o la enfermedad impliquen peligro para la vida; pues, en primer lugar, la norma no lo exige, y, además, el propio sentido común ya permite deslindar el concepto de gravedad del riesgo para la vida²⁷⁾. Por tanto, es inevitable que se dé un cierto grado de discrecionalidad en función de las circunstancias. Y, así, se entienda que *«deben valorarse las condiciones objetivas o subjetivas que concurren en cada caso, especialmente la condición del paciente, edad, estado físico, riesgo para su vida, etc.; sin que exista, pues, un concepto definido de enfermedad grave, sino que en función de la trascendencia de la dolencia o enfermedad y en relación con las circunstancias anteriormente apuntadas, se podrá considerar como grave o no»*.²⁸⁾

El último de los infortunios familiares contemplados por el precepto es la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario. De modo que, accidente o enfermedad grave, por un lado, y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que sí requiera reposo domiciliario, por otro, son supuestos independientes y suficientes por sí mismos para generar el permiso recogido por el [art. 37.3 b\) del ET](#)²⁹⁾.

Respecto al permiso que genera la hospitalización, la finalidad perseguida es que el trabajador pueda atender y acompañar a su familiar en el trance, por lo que basta el mero ingreso hospitalario del familiar, sin que fuese necesaria ninguna intervención o tratamiento específico relacionado con ésta. Así, a través de este permiso se permitiría al trabajador acompañar a su familiar durante periodos de observación o ingresos en urgencias; resultando el propio parte de ingreso hospitalario documento suficiente para justificar el permiso.

Por lo que se refiere a la intervención quirúrgica sin hospitalización, la norma exige que, tras la misma, se necesite un tiempo de reposo domiciliario. En efecto, numerosas intervenciones hospitalarias ostentan una entidad absolutamente menor; por lo que, aquí, la norma condiciona el nacimiento del permiso a que, pese a no haber ingreso hospitalario, al paciente sí se le prescriba, al menos, un periodo de reposo domiciliario en el informe médico pertinente.

En relación a todos estos supuestos, cabe la posibilidad de que varios de ellos se produzcan sucesivamente (por ejemplo, accidente grave, hospitalización y posterior fallecimiento), con lo que cabría plantearse si los familiares del afectado tendrían derecho al permiso retribuido en cada una de esas ocasiones. Pues bien, dado que la norma no hace especificación alguna al respecto y es principio general del derecho el que *«donde la Ley no distingue, los operadores jurídicos no deben hacerlo»*, parece que, siempre y cuando se cumplan los requisitos necesarios para dar lugar a los distintos permisos, nada debe


objetarse a que sean concedidos de manera sucesiva e independiente³⁰⁾. En efecto, el precepto no sujeta, en ningún momento, los permisos a una relación de alternatividad entre los mismos ni los limita cuantitativamente. A esta misma conclusión conducen otros argumentos, como que la Ley configura el permiso en base a la mera concurrencia del supuesto de hecho o que la finalidad perseguida (conceder al trabajador el tiempo preciso para afrontar una situación inesperada y perturbadora) no admite otra solución³¹⁾.

Un último interrogante reside en la duda de si un mismo hecho causante podría originar varios permisos. Este sería el caso de la hospitalización de una familiar de hasta segundo grado a la que hubiesen ingresado con motivo del parto, donde cabría preguntarse si dicha situación sería, en sí misma, suficiente para generar, además del permiso por nacimiento de un hijo en favor del otro progenitor, un permiso por hospitalización de familiares en favor de aquellos trabajadores que guardasen con ella lazos de parentesco hasta el segundo grado. Pues bien, a mi juicio muy acertadamente, el Tribunal Supremo³²⁾ entiende que, en efecto, un mismo alumbramiento de una mujer generará, por un lado, el derecho al permiso por nacimiento de un hijo para el otro progenitor y, por otra, un permiso por enfermedad grave³³⁾ u hospitalización para sus familiares de hasta segundo grado. Y ello con independencia de que el parto se produzca, o no, mediante cesárea, pues el criterio debe ser exactamente el mismo aunque se trate de un parto sin complicaciones.

Al hilo de esta última cuestión surge, también, la pregunta de si, con motivo de esa hospitalización subsiguiente al parto, el otro progenitor podría disfrutar acumulativamente el permiso por nacimiento de hijo y, además, del permiso por ingreso de un familiar de hasta segundo grado (en este caso, su cónyuge y madre de su hijo recién nacido). Pues bien, a este respecto, entiendo que deben distinguirse dos posibles situaciones. En primer lugar, cuando el ingreso hospitalario fuese el estrictamente necesario y habitual para el parto, el otro progenitor únicamente podría hacer uso del permiso derivado del nacimiento de un hijo; pues considero que en ese derecho ya se contempla suficientemente la necesidad de acompañar a la madre y al niño en el hospital durante los dos días (o cuatro en caso de desplazamiento) sucesivos al nacimiento. En cambio, cuando alguna complicación relacionada con el parto o la cesárea determinase que el ingreso hospitalario se prorrogase más allá de esos primeros días de ingreso normales en cualquier parto sin complicaciones específicas³⁴⁾, el otro progenitor sí podría acumular ambos permisos; pues en tal caso sí podría apreciarse ya la distinta finalidad a la que estarían atendiendo uno y otro.³⁵⁾ De esta manera disfrutaría, en primer lugar, del permiso por nacimiento de su hijo y, posteriormente, del permiso por la hospitalización de la madre.

IV. POR TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

Por su parte, para el traslado del domicilio habitual se concede al trabajador un día de libranza. Por tanto, dos son los elementos a considerar para que el trabajador genere este derecho: un traslado de domicilio y que dicho cambio se produzca respecto al domicilio que venía siendo el «habitual».

Respecto al primero de estos elementos, el concepto de traslado alude al cambio de ese domicilio o «residencia habitual»³⁶⁾, ya sea dentro del mismo municipio o a otro distinto; y sin que tenga relevancia, tampoco, la distancia existente entre el domicilio de origen y el de destino³⁷⁾. Por otra parte, la concesión del permiso no está vinculada a que el traslado de domicilio implique también cambio de mobiliario, pues para el Tribunal Supremo³⁸⁾ *«es notoria la posibilidad de cambios de domicilio sin traslado de muebles y esta circunstancia ni se ha tenido en cuenta por el  ET para vincular a su concurrencia la concesión del permiso, ni priva a éste de su finalidad, pues, aunque no exista tal traslado, el cambio de domicilio es susceptible por sí mismo de determinar la necesidad de disponer de*

un tiempo libre adicional para la realización de determinadas gestiones relacionadas con dicho cambio».

Por lo que se refiere al segundo de los elementos que necesariamente deben concurrir para que se conceda este permiso, se entiende que ese «domicilio habitual» se identificará con el «*lugar que sirva o satisfaga las necesidades permanentes de vivienda del interesado*»³⁹⁾. Así, en correspondencia a lo establecido por la Ley, el cambio debe ser de la residencia «habitual», y no «temporal o provisional», como son los supuestos de los periódicos traslados a la residencia de verano o segunda residencia⁴⁰⁾ o durante las obras en dicho domicilio habitual⁴¹⁾, que no dan lugar al permiso.

En fin, una última cuestión a abordar es si procede disfrutar separada y acumulativamente los permisos por matrimonio y traslado de domicilio habitual cuando ambos acontecimientos se produzcan de manera simultánea. Pues bien, pese a que la literalidad del precepto no impide dicha acumulación, los tribunales han resuelto con acertado criterio que, cuando el hecho causante de la licencia por matrimonio coincida con el hecho causante de la licencia por traslado de domicilio, la primera absorberá a la segunda y no podrán disfrutarse ambos permisos de manera separada y sucesiva. Postura que responde al argumento de que «*el permiso concedido por licencia matrimonial debe comprender todas las contingencias que se derivan de tal circunstancia o cambio de estado, entre ellas, el traslado de domicilio*». ⁴²⁾ Con lo que la concesión, también, del permiso por traslado del domicilio habitual en los casos de matrimonio resultaría redundante y carente de justificación.

V. PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL

1. RÉGIMEN COMÚN DEL PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE

El apartado d) del [art. 37.3ET](#) reconoce el derecho del trabajador a disfrutar de un permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Así, el cumplimiento de este deber exonerará al trabajador de su prestación de servicios, pero sin merma retributiva alguna, siempre que concurren simultáneamente la inexcusabilidad en cuanto a su cumplimiento y el carácter público y personal.

La Ley, pese a exigir la concurrencia de la *inexcusabilidad*, no da pistas sobre el contenido de este elemento. Al respecto, podría pensarse que ésta vendría referida a que, en caso de incumplimiento del deber, el trabajador sufriese algún tipo de perjuicio de carácter civil, penal o administrativo⁴³⁾. Sin embargo, no parece que resulte necesario alcanzar tal nivel de exigencia, sino que más bien me inclino por pensar que bastaría con entender que todo deber contemplado por el ordenamiento jurídico ha de ser necesariamente cumplido⁴⁴⁾; y, en esa medida, todos deben entenderse como de *inexcusable cumplimiento*. Por su parte, la referencia al *carácter público* parece remitir a que se trate de una obligación impuesta por una Administración o un Poder Público; y, por último, el *carácter personal* del deber aparecerá cuando su cumplimiento no pueda ser llevado a cabo a través de sustitución o representación⁴⁵⁾.

Respecto a su duración, el permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable presenta una importante diferencia frente al resto de supuestos previstos por el [art. 37.3ET](#); en tanto que no tiene asignada una duración determinada, sino que el precepto establece que el permiso se extenderá *por el tiempo indispensable*. La razón de que no se atribuya una duración específica estriba en la inabarcable casuística del supuesto de hecho, con unas necesidades temporales muy distintas en función de cuál fuese el concreto deber a cumplir. No obstante, es necesario tener en cuenta que el [Estatuto de](#)

los Trabajadores, contempla la posibilidad de que a nivel legal o convencional se desarrollen las condiciones del permiso derivado del ejercicio de deberes concretos; de manera que, cuando así suceda, la duración de la ausencia y su compensación económica se determinarán en base a esa norma de desarrollo, ya se tratase de una previsión legal o convencional. De no existir ese desarrollo legal o convencional, la duración del permiso habrá de determinarse en cada caso atendiendo al concepto del *tiempo indispensable*; esto es, a cuál sea el lapso de tiempo estrictamente necesario para la atención de ese deber. A este respecto, resulta indudable que es tiempo indispensable el que se invierte en llevar a cabo la acción en que el deber consista (por ejemplo, renovar el DNI); pero se entiende⁴⁶⁾ que también comparte esa calificación el tiempo invertido en el desplazamiento y retorno desde el lugar de trabajo a aquél en que deba ser cumplido el deber, en la medida en que dicho desplazamiento resulte necesario para el cumplimiento del deber.

Por otra parte, algunos de los deberes cuyo cumplimiento da lugar al correspondiente permiso retribuido pueden prolongarse en el tiempo de manera considerable; lo que ha dado pie a que el legislador prevea que, cuando ese cumplimiento suponga la imposibilidad de prestar servicios en la empresa durante más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, el empresario podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del [art. 46](#) del ET (es decir, una excedencia forzosa). Obsérvese que la aplicación de esta previsión, además de ser facultativa para la empresa⁴⁷⁾, exige que el cumplimiento del deber imposibilite la prestación de trabajo; de modo que, cuando aquél sea perfectamente compatible con ésta, o la incompatibilidad quede por debajo del umbral requerido, no habrá lugar a la adopción de esta medida.

Por lo que se refiere a la retribución, hay que apuntar que algunos de los supuestos que serían encuadrables en este apartado tienen previstas distintas gratificaciones e indemnizaciones⁴⁸⁾; en cuyo caso, el propio Estatuto determina que se deducirá el importe de dicha indemnización de la retribución a percibir. Ello, obviamente, para evitar un duplicidad retributiva que daría lugar a un enriquecimiento injusto por parte del trabajador.

2. SUPUESTOS CONCRETOS DE DEBER INEXCUSABLE CON UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA

En este punto deben destacarse, por su especial relevancia, una serie de supuestos concretos para clarificar, en primer lugar, si, efectivamente, dan lugar al permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable y, en su caso, analizar las distintas especificidades que puedan presentar respecto al régimen jurídico común.

El primero de esos supuestos destacables es el del ejercicio del sufragio activo. En efecto, la propia dicción del [art. 37.3 d\)](#) establece expresamente que *el ejercicio del sufragio activo* queda comprendido dentro del supuesto de hecho previsto por el precepto, y, por tanto, genera derecho al permiso retribuido. A día de hoy, por lo tanto, no existen dudas acerca de ésta cuestión y el derecho al voto, consagrado por el [art. 23](#)CE, queda garantizado para los trabajadores desde el momento en que sus obligaciones laborales no interferirán en su ejercicio. No obstante, hasta que la [Ley 11/1994](#) no incorporó los términos *comprendido el ejercicio del sufragio activo* en el [art. 37.3 d\)](#) ET, existió gran litigiosidad acerca de si este caso daba lugar, o no, al consiguiente permiso retribuido, por lo que parece conveniente referirse brevemente a los acontecimientos jurídicos que dieron lugar a esta situación normativa. El argumento que tradicionalmente se había esgrimido para cuestionar la concesión del permiso retribuido para ejercer el derecho al voto se basaba, precisamente, en que se está ante un derecho o una prerrogativa, no ante un deber *strictu sensu*. De hecho, al hilo de esta postura, el Tribunal Supremo⁴⁹⁾ llegó a declarar la

nulidad del [RD 218/1986](#) por el que se concedían a los trabajadores que fueran electores cuatro horas de permiso retribuido para participar en referéndum consultivo. Posteriormente, el propio Tribunal Supremo⁵⁰⁾ rectificó el criterio respecto a la anterior sentencia y declaró la legalidad del [RD 218/1986](#). Esta nueva doctrina se consolida en el propio Tribunal en sucesivas sentencias⁵¹⁾ y es reafirmada, incluso, por el Tribunal Constitucional. En particular la [STC de 14 de junio de 1993](#) (RTC 1993, 189) dictada en recurso de amparo (rec. 968/1990) determina que *«la importancia que el derecho de sufragio tiene en el sistema democrático justifica que los poderes públicos traten de favorecer la participación de quienes tienen mayores dificultades para votar, concretamente los trabajadores por cuenta ajena, mediante el establecimiento de un permiso retribuido para ejercerlo, sin que ello, como este Tribunal ha declarado en su [ATC 346/1991](#) (RTC 1991, 346 AUTO), sea arbitrario o discriminatorio»*.⁵²⁾ Tras todo ello, la [Ley 11/1994](#) resuelve de manera definitiva el asunto al incluir expresamente el ejercicio del sufragio activo en el supuesto de hecho del [art. 37.3 d\)](#) ET.

Por lo que se refiere a las condiciones del derecho al permiso retribuido por ejercicio del sufragio activo, éstas se encuentran reguladas en el [RD 605/1999 de 16 de abril](#) sobre regulación complementaria de procesos electorales. En su [art. 13](#) se establece que *« los electores que presten sus servicios el día de las elecciones podrán disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho del voto, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso»*.⁵³⁾

A continuación, en el [punto 3 del art. 13](#) de ese mismo RD 605/1999, se recoge un permiso retribuido para los trabajadores que hubiesen sido nombrados Presidente o Vocal de una mesa electoral, así como para los que acreditasen su condición de interventores, durante la totalidad del día de la votación y una reducción de cinco horas durante el día inmediatamente posterior. El punto 4 establece que los trabajadores que acrediten su condición de apoderados gozarán de un permiso retribuido durante el día de la votación. Debe tenerse en cuenta que, al igual que sucede con el resultante del ejercicio de sufragio activo, los permisos regulados por los [puntos 3 y 4 del art. 13](#) del RD 605/1999 parten de la base de que los trabajadores, en un principio, debían prestar servicios el día de las elecciones. Así que, en caso de que los trabajadores estuviesen ya disfrutando de su descanso semanal, o que debido al sistema de distribución de su jornada no prestasen servicios en tal día, carecería de sentido la concesión del citado permiso.

De nuevo un Real Decreto, en este caso el [1088/2005](#) sobre hematología y hemoterapia, establece expresamente en su [art. 4](#) que el tiempo empleado para la donación de sangre será considerado a todos los efectos como cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En atención a ello debe considerarse que el trabajador podrá ausentarse del trabajo durante el tiempo indispensable para realizar la donación de sangre sin pérdida proporcional de su salario⁵⁴⁾. De este modo, pese a que, en esencia, no se pueda aseverar que se trate éste de un deber *inexcusable*, hay que entender que el citado Real Decreto lo equipara a todos los efectos al resto de situaciones que generan derecho al permiso retribuido; lo que, a mi juicio, da a entender que se trata de una medida de corte incentivador.

Otras obligaciones susceptibles de dar lugar a un permiso retribuido por mor del [art. 37.3 d\)](#) ET son las relacionadas con ciertos trámites administrativos, como los efectuados frente a la administración tributaria, o los relativos a la renovación de carnés o licencias. Pues bien, dos son las claves interpretativas que permiten dilucidar si la obligación en

cuestión genera, o no, el correspondiente derecho al permiso retribuido. En primer lugar, el trámite en cuestión no debe poder cumplirse a través de sustitución o representación; siendo éste el factor decisivo para excluir del campo de aplicación del [art. 37.3 d\) ET](#), por ejemplo, algunas gestiones notariales o los requerimientos y citaciones de la Administración Tributaria que sí pueden cumplirse mediante sustitución o representación⁵⁵). Y, en segundo lugar, debe darse una coincidencia permanente y total entre la jornada del trabajador y el horario de la oficina correspondiente, de manera que el trabajador no pudiese realizar el trámite fuera de su jornada de trabajo⁵⁶). Así, la concurrencia, o no, de esta segunda circunstancia será la que determine la posible concesión del permiso para la tramitación de ciertas licencias requeridas para el desarrollo de la actividad profesional, como el carné de manipulador de alimentos⁵⁷) o de ciertos documentos oficiales (DNI, pasaporte, carné de conducir).

En relación con las actuaciones y procedimientos ante Jueces y Tribunales también se dan una serie de situaciones de las que pueden surgir deberes inexcusables, de carácter público y personal, que generan los consiguientes permisos retribuidos.⁵⁸) Es lo que ocurre con el desempeño de las funciones de jurado por parte de los trabajadores que hubiesen sido designados para ello, tal y como establece de manera inequívoca el [art. 7.2](#) de la Ley del Jurado (LO 5/1995 de 22 de mayo) al afirmar que el desempeño de la función de jurado tendrá, a efectos de la normativa laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable, público y personal. Además, el mismo [art. 7](#) de la LO 5/1995 reconoce que el ejercicio de la función de jurado será retribuida e indemnizada⁵⁹), por lo que, tal y como ya se indicó, habrá que descontar estas percepciones del salario que corresponda al trabajador durante el tiempo de su ausencia.

Comparecer como testigo también generará un deber público y personal, pero solamente puede afirmarse con rotundidad que será inexcusable y dará, por tanto, derecho al permiso retribuido para el trabajador testificante cuando medie un llamamiento judicial a través de la pertinente citación⁶⁰). También la intervención en juicio como perito puede llegar a entenderse como un deber inexcusable cuyo cumplimiento dé lugar a un permiso retribuido. Desde luego, así será en el orden penal, en el que la intervención como perito parece inexcusable en virtud del [art. 462 LECrim](#) (que establece que nadie podrá negarse a acudir al llamamiento para actuar como perito a no ser que estuviese legítimamente impedido). En cambio, el orden civil⁶¹), así como en el social⁶²), para actuar como perito debe haberse aceptado el cargo voluntariamente, lo cual quebraría la inexcusabilidad.

En fin, por último se analizará el caso del ejercicio de cargo público, también encuadrable en el [art. 37.3 d\) ET](#) como deber inexcusable, público y personal. A los efectos que aquí interesan debe entenderse por cargo público «*no el permanente burocrático de carrera, sino el político temporal o amovible al que se accede por elección o por designación o nombramiento de la autoridad competente*»⁶³). De modo que cuando se den esas condiciones se estará ante el cumplimiento de una obligación que dará lugar al correspondiente permiso retribuido. A nivel particular, los supuestos más notorios de ejercicio de cargo público que generan derecho al correspondiente permiso son: la asistencia a las sesiones de Pleno de una Corporación Local o de las Comisiones y atención a las Delegaciones⁶⁴), los cargos representativos en Cortes Generales, o de órganos gubernamentales a nivel estatal o autonómico, así como Ministros, Secretarios y Directores Generales, y cargos equivalentes a nivel autonómico o local⁶⁵). Sin embargo, cualquier otro cargo público que cumpliera las exigencias del [art. 37.3 d\) ET](#) sería merecedor del correspondiente permiso retribuido. En fin, recuérdese con especial atención para todos estos supuestos lo que se dijo sobre la posibilidad de situar al trabajador en excedencia forzosa cuando el cumplimiento del deber le impidiese prestar

el trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses; pues, como puede fácilmente imaginarse, el ejercicio de cargo público supondrá, en muchas ocasiones, la superación de dicho umbral.

VI. PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

En su [letra e\)](#), el [art. 37.3](#) ET reconoce a los representantes de los trabajadores un permiso retribuido para el ejercicio de sus funciones sindicales o de representación del personal.⁶⁶⁾ Son diversas las fuentes que desarrollan esta previsión. En primer lugar, el [art. 68 e\)](#) ET dispone que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.⁶⁷⁾ Dicho crédito horario variará, en función del número de trabajadores representados, desde las quince horas hasta las cuarenta. Y, como se sabe, también cabe la posibilidad de acumular, previo pacto en el convenio colectivo, el crédito horario de varios representantes en uno sólo de ellos; de manera que éste quedase totalmente relevado de prestar servicios en la empresa por dedicar por entero su jornada de trabajo a las funciones propias de la representación de sus compañeros.

Este derecho se extiende a los delegados cuando no gozasen directamente de dichas condiciones legales por ser ya miembros del comité de empresa, pues así lo prevé expresamente el [art. 10.3](#) de la LOLS. Y, por su parte, el [art. 9.2](#) de esta misma Ley prevé que los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora de un convenio colectivo tendrán derecho al permiso retribuido correspondiente para poder desempeñar adecuadamente su labor como negociadores.

Por último, la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), en su [art. 37](#), establece que el tiempo empleado por los Delegados de Prevención para el desempeño de su cargo tendrá la consideración de ejercicio de funciones de representación a efectos del crédito horario previsto en el [art. 68 e\)](#) del ET. Y, Por tanto, los Delegados de Prevención ostentarán el mismo crédito horario que los representantes unitarios para ejercer las funciones propias de su cargo. No obstante, el tiempo empleado en asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y no se imputará a este crédito horario. Exactamente lo mismo ocurre con el tiempo empleado en acompañar a técnicos e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas al centro de trabajo o en visitar los lugares de trabajo para vigilar y controlar el estado de las condiciones [[letras a\) y c\)](#) del [art. 36](#) de la LPRL]

Para concluir, nótese que el crédito horario en que cristaliza el permiso del [37.3 e\)](#) es de la mayor relevancia jurídica en nuestro ordenamiento, hasta el punto de que el Tribunal Constitucional lo considera integrado en el contenido esencial de la libertad sindical ([art. 28.1](#) CE). La razón esgrimida para tal reconocimiento es que constituye «una de las garantías integradoras de uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical, residenciada en los representantes sindicales y que tiene la finalidad de otorgarles una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios, y de ello será consecuencia que la privación del sistema de protección de que se trata podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el [artículo 28.1](#) de la CE, abriendo la vía del recurso de amparo»⁶⁸⁾. De esta forma, el permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal queda fuertemente protegido, pues se integra en la propia esfera del derecho a la libertad sindical. Y cualquier incumplimiento patronal relacionado con el mismo permitirá, por

irradiación, interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

VII. PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Por último, el [art. 37.3 f\)](#) ET recoge un permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad. Como se observa, este derecho trata de garantizar el correcto desarrollo de determinadas actividades que, necesariamente, deben llevarse a cabo con carácter previo a la maternidad biológica, por un lado, y a la adopción, acogimiento o guarda con fines adoptivos, por otro. El precepto hace hincapié en que el permiso se concede por el tiempo indispensable, y solo cuando estas asistencias deban tener lugar, necesariamente, dentro de la jornada laboral; con lo que, siempre que sea posible, deberá acudirse a dichas actividades fuera de su horario de trabajo.

El recorrido legislativo de este precepto arranca con la [Directiva 92/85/CEE^{69\)}](#), que en su [art. 9](#) establece que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas disfruten de un permiso que les permita realizar aquéllos exámenes prenatales que tuviesen lugar durante el horario de trabajo; y sin que ello suponga un perjuicio retributivo. La transposición de este artículo tiene lugar en nuestro ordenamiento interno a través de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), que en su [art. 26.5](#) recoge el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración cuando deban realizar exámenes prenatales dentro de su jornada de trabajo, pero además extiende este permiso al supuesto de la realización de técnicas de preparación al parto. Como se ve, la Ley de Prevención amplía el ámbito objetivo del derecho, mejorando así la previsión Comunitaria. Además, es precisamente la disposición adicional undécima de esta Ley la que vino a añadir esta [letra f\) al art. 37.3](#) del ET. Sin embargo, este derecho, en origen, contemplaba únicamente, tal y como se observa, el derecho a los permisos necesarios para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; actividades, por tanto, previas a la maternidad biológica. Pero, en cambio, no se hacía ninguna referencia a aquellas actividades que necesariamente deben desarrollarse con carácter previo a la adopción; lo que suscitó importantes críticas, del todo razonables, por parte de la doctrina científica.⁷⁰⁾ Pues bien, ha sido la [Ley 26/2015 de 28 de julio](#), de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, la que, finalmente, ha procedido a brindar a una protección equivalente a la de la maternidad biológica para los casos de adopción, así como de acogimiento o guarda con fines de adopción. Concretamente, la nueva redacción del [art. 37.3 f\)](#) ET prevé que, en tales supuestos, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos pertinentes para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad; siempre que, como se sabe, dichas actividades debiesen tener lugar, necesariamente, dentro de su jornada laboral.

Queda, por último, referirse al ámbito subjetivo del derecho. Por lo que se refiere a estos últimos permisos relacionados con la adopción, el acogimiento o la guarda con fines adoptivos, resulta evidente que se trata de un derecho genérico de todos los trabajadores adoptantes, tanto hombres como mujeres, sin que quepa hacer ningún tipo de diferenciación al respecto. Además, en mi opinión, resulta del todo claro que cuando fuesen dos los trabajadores que pudiesen generar este derecho en base a un mismo proceso de adopción o acogimiento, el régimen de concesión del permiso no se alteraría

en absoluto; ya que podrá hacer uso de este derecho todo trabajador que, necesariamente, deba asistir a la sesión informativa o preparativa, o examen de que se trate, dentro de su jornada de trabajo.

En cambio, respecto a los permisos recogidos por el [art. 37.3 f\)](#) ET relacionados con la maternidad biológica, resulta más que dudoso que puedan ser disfrutados, también, por el otro progenitor. Pese a que el [art. 37.3 f\)](#) no se pronuncia expresamente sobre el particular, el [art. 26.5 LPRL](#) sí determina de modo explícito que el permiso viene referido a las mujeres trabajadoras. Además, la [Directiva 92/85/CEE](#) se estructura en términos de promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Todo cual parece indicar que este permiso se reconoce de manera exclusiva a la mujer trabajadora, sin que quepa lugar a concederlo también al otro progenitor. Pero, sobre todo, es la propia finalidad del derecho, que no es otra que la de tutelar la salud en el ámbito de la maternidad como fenómeno fisiológico y el adecuado desarrollo del proceso de gestación, la que excluiría una interpretación amplia que entienda incluido al otro progenitor en el radio de acción del permiso⁷¹⁾. Todo ello no obstante, es perfectamente posible que el convenio colectivo pudiese reconocer al otro progenitor un permiso para acompañar a la madre durante estas asistencias.

VIII. REGLAS COMUNES A LOS DISTINTOS PERMISOS RETRIBUIDOS CONTEMPLADOS EN EL ART. 37.3 DEL ET

1. DISFRUTE

Como se sabe, el régimen de ejercicio de los permisos retribuidos entronca, de manera muy directa, con la finalidad de los mismos; que no es otra que la de proveer al trabajador de un tiempo de asueto que le permita afrontar de manera específica y particularizada determinadas responsabilidades personales, familiares o cívicas, sin que el trabajo interfiera en su atención.

El principal efecto de ello es que, como no podría ser de otra manera, existe una conexión muy estrecha entre el acaecimiento del suceso en cuestión y el momento de disfrute del permiso correspondiente. En este sentido, esta característica de los permisos retribuidos ha sido identificada como la *inmediación*,⁷²⁾ queriendo reflejar que estos permisos habrán de disfrutarse justo a continuación del acaecimiento del hecho que los motiva, y sin que quepa deslindar temporalmente el suceso causante y el ejercicio del derecho. Siendo ello así, el derecho caducará una vez haya transcurrido el tiempo en que, de acuerdo a la lógica, debería haberse disfrutado y no será, tampoco, sustituible por compensación económica⁷³⁾. Por el mismo motivo ha de descartarse un posible fraccionamiento del disfrute del permiso⁷⁴⁾.

Los días de permiso que la norma señala en cada caso son, sin duda, naturales. Es cierto que el [artículo 37.3 ET](#) solo explicita este carácter natural de los días de permiso para el matrimonio, pero dado que, como se ha visto, todos éstos permisos deben disfrutarse inmediatamente después del acaecimiento del suceso que los genera, no puede extraerse una consecuencia distinta para los demás supuestos. Efectivamente, si se observa, lo que se trata de garantizar mediante este derecho es que el trabajo no interfiera en la atención de determinados sucesos durante los días siguientes a su advenimiento, con independencia de que dichos días fuesen o no laborables. Así, el cómputo del permiso dará inicio inmediatamente después de producirse el suceso en cuestión; y, si no existiese una superposición horaria entre el tiempo considerado por la Ley como necesario para atender la eventualidad y el horario del trabajador, no se daría una concesión del permiso

como tal, pues, en realidad, el trabajador estaría utilizando su tiempo libre para ocuparse del asunto de que se tratase⁷⁵⁾. Todo ello no obstante, resultaría perfectamente posible que el convenio colectivo estableciese una mejora a este respecto, y el cómputo de ejercicio del derecho no comenzase hasta el primer día laborable tras el advenimiento del suceso causante.

De nuevo las mismas pautas lógicas deben considerarse para esclarecer la hipótesis de que el hecho que origine el permiso tuviese lugar durante un periodo durante el cual el trabajador se encontrase exonerado de su obligación de prestar servicios, como son las vacaciones, la maternidad o una incapacidad temporal. En estos casos el permiso queda absorbido por cualquiera de estas otras situaciones⁷⁶⁾; dado que, como se vio, la concesión del permiso solamente tiene sentido en aquéllos supuestos en que las obligaciones laborales imposibilitarían la atención de las necesidades amparadas por el derecho. Aunque, de nuevo, nada impediría que contractual o convencionalmente se mejorase esta situación en beneficio del trabajador.

Todo ello no obstante, debe tenerse en cuenta que, respecto a algunos permisos, el trabajador gozará de un amplio margen de maniobra a la hora de determinar la fecha de inicio del disfrute. Piénsese, concretamente, en el permiso por matrimonio o por traslado de domicilio habitual. En todos esos supuestos es, principalmente, la voluntad del trabajador la que va a ubicar en el tiempo el hecho causante y, con él, el correspondiente permiso; con lo que los efectos negativos que para él pudiera implicar ese carácter inmediato de los permisos retribuidos quedarían muy mitigados.

Un último punto a abordar en el tratamiento del disfrute de estos permisos es cómo se computa su duración respecto a los trabajadores a tiempo parcial. El dilema consiste en otorgar a éstos trabajadores un derecho idéntico al de los trabajadores a tiempo completo comparables (al amparo del principio de igualdad), o bien aplicar el principio de proporcionalidad y entender que les corresponde solo la parte alícuota a su jornada de trabajo. En mi opinión, la clave de esta cuestión reside en la finalidad perseguida por estos permisos y el ya analizado carácter inmediato. Efectivamente, tal y como ya se ha expuesto, el objetivo de estos derechos es garantizar que el trabajo no interfiera, en ninguna medida, en la atención de una serie de sucesos recogidos por el [art. 37.3ET](#) durante los días siguientes a su acaecimiento; lo cual determina que los permisos en cuestión comiencen a disfrutarse de manera *inmediata*. Pues bien, si todo ello se valora en su justa medida, parece evidente que no existe motivo alguno para discriminar a los trabajadores a tiempo parcial a este respecto; ya que de lo que se trata es que, independientemente del horario y el calendario del trabajador o de que los días siguientes al suceso fuesen o no laborables, el trabajo no obstaculice la gestión de determinadas situaciones personales, para lo que el trabajador disfrutará de un breve periodo de asueto tras el advenimiento del suceso en cuestión. Así, por todo ello, considero que los trabajadores a tiempo parcial deben disfrutar íntegramente los permisos retribuidos previstos por el [art. 37.3ET](#).⁷⁷⁾

2. RETRIBUCIÓN

Tal y como ya se ha anunciado, y así explicita la norma, los permisos del [art. 37.3ET](#) tienen carácter retribuido. Ello forma parte de la propia esencia de los mismos, pues de lo contrario no alcanzarían su finalidad en los términos ya expuestos. Por tanto, la única cuestión que precisa de clarificación es el *quantum* de esa retribución, habida cuenta del silencio legal al respecto.

De una primera aproximación se extrae ya cuál es la regla general, en la que confluyen de manera absoluta doctrina y jurisprudencia: el importe de la retribución relativa a estos

permisos deberá corresponderse a la que hubiera percibido el trabajador de haberse desarrollado de manera efectiva la prestación de servicios. En efecto, tal y como ha expresado el Tribunal Supremo⁷⁸⁾, «el [art. 37.3 del ET](#) no precisa nada más a su mandato de que el permiso sea retribuido; y esa sola invocación conduce a sostener que deben incluirse el salario base y los complementos salariales que suman el salario real». En esta misma sentencia, se concluye que solamente será admisible la exclusión de los complementos salariales que compensen actividades extraordinarias que no constituyan la retribución normal, como es el caso de las horas extraordinarias.

En consonancia con lo expuesto sobre las horas extraordinarias, tampoco procederá el abono de otros complementos vinculados a la prestación efectiva de servicios, como es el caso de los pluses de festivos⁷⁹⁾ o nocturnidad⁸⁰⁾. El argumento determinante para su exclusión es que, dada su naturaleza compensatoria, estos pluses solo deben percibirse cuando efectivamente se produzcan los trastornos propios del desempeño del trabajo en esas circunstancias especialmente incómodas. Más controvertida es la exclusión de los pluses de productividad de la retribución de los permisos; aunque, pese a no existir un consenso absoluto sobre el particular, parece que también será posible excluir convencionalmente su percepción durante el disfrute de permisos retribuidos previstos por la Ley⁸¹⁾ pues, a diferencia de lo que ocurre con las vacaciones, no se opone a ello norma legal o imperativa alguna⁸²⁾. Ello no obstante, otros autores entienden, al hilo de la imposibilidad de penalizar el ejercicio del derecho, que el plus de productividad sí debe incluirse siempre en la retribución a percibir durante los permisos⁸³⁾. Por último, tampoco tendrá lugar el pago de todas aquellas percepciones de naturaleza indemnizatoria y no salarial⁸⁴⁾.

En cualquier caso, y para que sirva como válvula de cierre para las posibles exclusiones de la retribución a percibir durante los permisos, debe atenderse a la prohibición de penalizar a un trabajador por el ejercicio de un derecho reconocido⁸⁵⁾. De modo que, cualquier restricción en el salario correspondiente a estas ausencias deberá someterse a dicha pauta general y no disuadir artificiosamente al trabajador del ejercicio de su derecho.

En fin, téngase en cuenta que, en atención a su carácter retribuido y su equiparación a trabajo efectivo, el tiempo transcurrido durante las ausencias ocasionadas por estas causas y bajo estas condiciones computan a efectos de la antigüedad.

3. LOS REQUISITOS FORMALES: EL PREVIO AVISO Y LA JUSTIFICACIÓN

El ejercicio del derecho no se somete en la norma a un específico procedimiento, pero exige, eso sí, preavisar y justificar la ausencia. Esta previsión normativa pretende, por un lado, limitar en la medida de lo posible el perjuicio empresarial que supone prescindir repentinamente de un miembro de la plantilla y, por el otro, certificar la pertinencia de esta ausencia. Así pues, estamos ante una manifestación del principio de buena fe⁸⁶⁾ que carece de reglas específicas sobre plazo y forma. Por tanto, las condiciones del preaviso y de la justificación dependerán en gran medida de la naturaleza de la causa que motiva el permiso en cuestión.

Así, respecto al previo aviso, se exigirá una especial diligencia al trabajador en aquéllos supuestos en que se conozca con una antelación considerable el momento en que se producirá el evento, como en el caso del matrimonio o el de traslado del domicilio habitual. Y, *a sensu contrario*, se flexibilizarán los criterios ante supuestos en que la propia naturaleza del evento dificulte notablemente el previo aviso, como puede ocurrir ante infortunios familiares.⁸⁷⁾ En estos últimos casos, es lógico admitir que resulta suficiente una justificación a posteriori, sin que sea exigible el previo aviso propiamente

dicho.⁸⁸⁾ Todo ello no obstante, debe tenerse en cuenta que, dado que el [art. 37.3 ET](#) configura estos permisos como un auténtico derecho del trabajador, la necesidad de preavisar a la empresa no implica que deba obtenerse una autorización al efecto por parte de la misma⁸⁹⁾; sin que ello deba confundirse con una prerrogativa del trabajador para ausentarse del trabajo discrecionalmente pues, sin la posterior justificación, dicha ausencia constituiría un incumplimiento contractual.

De manera paralela al previo aviso, las circunstancias del caso también determinarán el nivel de exigencia y las condiciones formales de la justificación. Pese a que, en principio, no se pueda exigir una forma determinada en la justificación⁹⁰⁾, sí resulta indudable que los medios utilizados para acreditar la ausencia deben ser los adecuados y más ajustados a derecho posibles en función de cada supuesto; pues así se desprende de la requerida buena fe contractual. De este modo, los documentos a aportar serán tan variados como las causas que motivan estos permisos: el libro de familia, el acta matrimonial o el certificado del juzgado en caso de matrimonio; la partida de defunción y partes médicos y/u hospitalarios⁹¹⁾ en caso de infortunios familiares, o partida de nacimiento en su caso; certificado de empadronamiento, contrato de la nueva vivienda o recibos de agua y luz para el traslado de domicilio habitual etc.⁹²⁾ Cabe añadir, sobre este tema, que en algún caso se ha intentado neutralizar la obligación del trabajador de presentar la debida justificación, alegando que ello podría ser atentatorio contra el derecho a la intimidad. Sin embargo, el Tribunal Supremo⁹³⁾ rechaza este razonamiento bajo el entendimiento de que lo que impide el [art. 18.1 CE](#) son las injerencias en la intimidad arbitrarias e ilegales, que no es el caso de las justificaciones exigidas para acreditar los permisos por superar éstas el triple juicio de proporcionalidad: idoneidad (la medida es susceptible de alcanzar el fin propuesto), necesidad (no existe otra medida más moderada para la consecución del propósito con igual eficacia) y proporcionalidad en sentido estricto (se derivan de ella de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto).

En fin, debe tenerse en cuenta que si, pese a una real concurrencia de la causa, la ausencia no se justifica debidamente, nos encontraríamos ante una ausencia injustificada y, por ende, ante todas consecuencias que ella desencadena⁹⁴⁾.

IX. LOS DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Existe, dentro de la jornada de trabajo en sentido amplio, una figura que, por su cercanía, debe ser tratada junto a los permisos retribuidos del [art. 37.3 ET](#). Se trata de los días de asuntos propios, institución que no cuenta con un expreso respaldo legal, pero sí con una amplia tradición en el panorama convencional. Así, es práctica habitual que la negociación colectiva reconozca al trabajador una serie de días que, a lo largo del año, podrá dedicar a la atención de cualesquiera asuntos personales; sin necesidad de que concurra una causa justificativa específica. Lo que ocurre, es que, a diferencia de los permisos retribuidos del [art. 37.3 ET](#), con los que, efectivamente, sí guardan cierta semejanza, no existe una regulación legal para ellos; por lo que se regirán de acuerdo a las propias normas convencionales que, en cada caso, los gesten. Su característica más típica, quizá, sea la de que el trabajador, pese a ausentarse del trabajo, mantenga los derechos retributivos inherentes a la jornada en que disfrutó del día de asuntos propios. Por su parte, la cuestión de si las horas no trabajadas por el disfrute de este derecho computan como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, resultan, o no, recuperables dependerá de la opción tomada por el convenio colectivo.

Por otro lado, resulta necesario aclarar, en relación a los días de asuntos propios, una cuestión que atañe a los trabajadores a tiempo parcial que prestasen sus servicios durante

los fines de semana. Es un lugar común afirmar que los días de asuntos propios obedecen, en términos generales, a la idea de procurar cierto tiempo libre al trabajador para que pueda ocuparse de asuntos que no puede atender en su habitual tiempo de descanso. Y, partiendo de esa idea, surge la cuestión de si este derecho alcanza también a aquellos trabajadores que, en atención a su jornada, ya disponen de días libres en los que, perfectamente, podrían atender esos «asuntos propios»; siendo el caso paradigmático el de los trabajadores que prestan sus servicios durante los fines de semana. Pues bien, el Tribunal Supremo⁹⁵⁾ entiende a este respecto que los trabajadores a tiempo parcial que prestasen sus servicios, únicamente, durante los fines de semana sí tienen derecho a disfrutar de los días de asuntos propios, pero sólo de forma proporcional a su jornada. Así, estos trabajadores podrían dedicar un número determinado de días de trabajo a resolver cualesquiera asuntos personales, pero ese número de días no será el mismo que reconoce el convenio colectivo al común de los trabajadores, sino que éstos se reducirán proporcionalmente a su jornada de trabajo anual. Como se observa, el Tribunal Supremo establece un tratamiento diferenciado entre los permisos retribuidos del [art. 37.3ET](#)⁹⁶⁾ y los «días de asuntos propios», lo que encuentra su justificación en que éstos últimos no requieren causa justificativa ninguna ni se conectan con el acaecimiento de ningún suceso concreto, por lo que queda claro que no tienen la misma naturaleza jurídica.

X. CONCLUSIONES

Como ha tenido ocasión de valorarse, el [art. 37.3ET](#) recoge toda una serie de permisos retribuidos ante el advenimiento de situaciones con una casuística muy particular y diferenciada. Y, dada la compleja y cambiante realidad social que subyace tras el reconocimiento de cada uno de estos permisos en favor de los trabajadores, el régimen de estos derechos representa un reto jurídico constante, tanto para el propio legislador como para los intérpretes del derecho. Todo ello adquiere una dimensión aún mayor a raíz de la relación de estos permisos retribuidos (que se ubican dentro del conjunto amplio derechos que permiten al trabajador conciliar su vida personal y familiar con sus obligaciones profesionales) con el concepto de la *flexiguridad*, ideal programático de todas las normas laborales tanto nacionales como comunitarias de un tiempo a esta parte y uno de los puntos más candentes en el actual proceso de cambio que vive el Derecho del Trabajo.

Sin embargo, pese las dificultades aplicativas derivadas de la propia naturaleza de estos derechos, cabe concluir que la gran mayoría de problemas prácticos que, actualmente, presentan cada uno de los permisos retribuidos del [art. 37.3ET](#) se encuentran satisfactoriamente resueltos; ya haya sido a través de paulatinas reformas legislativas o, incluso en mayor medida, de los criterios interpretativos acuñados por la jurisprudencia. En cualquier caso, es cierto que el reto que supone el régimen de estos derechos es perenne, y aún persisten algunos puntos controvertidos al respecto, como pueda ser, por ejemplo, la falta de reconocimiento de algunos de estos derechos en favor de los miembros de la pareja de hecho.

XI. BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, I.: Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral, Tirant lo Blanch (Valencia), 1995.

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: «La jornada ordinaria de trabajo y su distribución», en A.A.V.V. *Tiempo de trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007.

BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2013.

CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal», en *REDT*, núm. 100, 2000.

CABEZA PEREIRO, J. [et al.]: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Santiago de Compostela (CGRL), 2004.

NORES TORRES, L.E.: «El [El artículo 37](#)», en A.A.V.V. *Comentarios al [Estatuto de los Trabajadores](#)* 2.ª edición, Valladolid (Lex Nova), 2012.

RAYÓN SUÁREZ, E.: *Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral*, Madrid (Ministerio de Trabajo), 1975.

ROJO TORRECILLA, E.: «Permisos y licencias», en A.A.V.V. *Tiempo de trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los permisos retribuidos del trabajador*, Elcano (Navarra), (Aranzadi), 1999.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Las garantías de los miembros del Comité de Empresa (en torno al [artículo 68](#))», en *REDT*, núm. 100, 2000.

VIQUEIRA PÉREZ, C.: *Interrupción y suspensión del contrato de trabajo con motivo de la adopción de un hijo*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2003.

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

1

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: «La jornada ordinaria de trabajo y su distribución», en A.A.V.V. *Tiempo de trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007, pag. 53.

2

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los permisos retribuidos del trabajador*, Elcano (Navarra), (Aranzadi), 1999, pág. 29.

3

También en el mismo sentido: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *ibidem.*, pág. 59: Por razones históricas y analógicas, es indiscutida esa caracterización.

4

No obstante, sería aceptable que el convenio colectivo que estableciera permisos en algún caso menos favorables que los garantizados por el [art. 37.3ET](#), pero siempre que, en su conjunto y

cómputo anual, dicha normativa resultase más favorable para los trabajadores: CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal», en REDT, núm. 100, 2000, pág. 794.


5

CABEZA PEREIRO, J.: *Ibidem*, pág. 793.

6

 [STSJ País Vasco 3 de marzo de 1998 \(núm. 746/1998\)](#) (AS 1998, 1289).

7

 [STSJ Castilla y León-Burgos 19 de octubre de 2006 \(rec. 927/2006\)](#) (AS 2006, 2958). Es importante tener en cuenta, además, que lo que esta sentencia aclara es que cuando el convenio colectivo equipare en términos generales la unión de dos personas ya sea por convivencia more uxorio o por matrimonio, ello no implica que en el primer caso nazca automáticamente el derecho al permiso (pues, como se vio, el hecho motivador es el acto de celebración del matrimonio y no el paso de un estado civil a otro).

8

BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2013, pág. 19.

9

Entendida ésta, en estos términos manejados por el TSJ del País Vasco en la Sentencia antes referida, como la celebración del matrimonio.

10

 [STSJ de Navarra 29 de octubre de 1996 \(núm. 473/1996\)](#) (AS 1996, 3014).



11

CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso», *op. cit.*, pág. 797 y BLASCO JOVER, C.: *Tiempo*, *op. cit.*, pág. 21.

12

CABEZA PEREIRO, J. [et al.]: La ordenación del tiempo de trabajo, Santiago de Compostela (CGRL), 2004, pág. 154.

13

 [STS 12 de mayo de 2009](#) (RJ 2009, 4166) (rec. 4/2008). Téngase en cuenta que este pronunciamiento se refiere de manera exclusiva al permiso por matrimonio «*habida cuenta del carácter excepcional del mismo en la vida laboral de cualquier trabajador*», apartándose así del régimen común para todos estos permisos, que se expondrá más adelante. Quede claro aquí simplemente que, para cualquiera de los otros supuestos previstos en el  [37.3](#) ET, el inicio del cómputo del permiso tendrá lugar inmediatamente después del advenimiento del suceso causante, con independencia de que se trate, o no, de un día laborable.

14

Esta y otras reglas relativas al régimen jurídico de todos los permisos retribuidos se estudian detenidamente en el correspondiente epígrafe del presente capítulo.

15

En el mismo sentido, y aportando además jurisprudencia del TCT: BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 25.

16

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., pág. 84.

17

 [STSJ Murcia 16 de noviembre de 2009 \(rec. 829/2009\)](#) (JUR 2010, 24740).

18

CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso», op. cit., pág. 155.


19

 [STSJ Murcia 16 de noviembre de 2009 \(rec. 829/2009\)](#) (JUR 2010, 24740).

20

VIQUEIRA PÉREZ, C.: Interrupción y suspensión del contrato de trabajo con motivo de la adopción de un hijo, Tirant lo Blanch (Valencia), 2003, págs. 27-28. Donde, además, se esgrime que dicha exclusión resulta contraria al espíritu de la norma, pues las necesidades de atender al familiar surgen en la misma medida con independencia del origen del parentesco. En la misma línea: CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso», op. cit., pág. 798-799 y BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 29.

21

La obligación de preavisar al empresario ante los supuestos generadores de los permisos retribuidos del  [art. 37.3](#) se trata con el debido detenimiento en el epígrafe correspondiente a las reglas comunes de este mismo capítulo.

22

ROJO TORRECILLA, E.: «Permisos y licencias», en A.A.V.V. Tiempo de trabajo, Albacete (Bomarzo), 2007, pág. 217.

23

 [STS 18 de febrero de 1998 \(rec. 539/1997\)](#) (RJ 1998, 2209) .

24

BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 35.

25

Es decir, que, tal y como se analiza detenidamente al inicio de este epígrafe relativo al permiso por nacimiento o infortunio de un familiar, pasaría de dos a cuatro días.

26

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., pág. 115.

27

Es fácil imaginar situaciones derivadas de un accidente de la mayor gravedad, como por ejemplo

la pérdida de un miembro, que no comprometan la vida.

28

 [STSJ de Cataluña de 14 de enero de 1997 \(rec. 1601/1993\)](#) (RJCA 1997, 313).

29

 [STSJ de Navarra 18 de diciembre de 2006 \(rec. 280/2006\)](#) (AS 2007, 854).




30

SJS de Madrid núm.33 de 13 de junio de 2005 (núm. 339/2005).


31

BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 38.

32

 [STS 23 de abril de 2009 \(rec. 44/2007\)](#) (RJ 2009, 3249) , rectificando el criterio anteriormente mostrado en la  [STS 24 de julio de 2008 \(rec. 456/2007\)](#) (RJ 2008, 7165) . En este mismo sentido, entendiendo que un mismo parto genera, por un lado, el permiso por hospitalización en favor de los familiares y, por otro, el permiso de paternidad en favor del otro progenitor:  [SAN 26 de marzo de 2010 \(núm. 32/2010\)](#) (AS 2010, 1097)).

33

Quede claro que *«aunque es cierto que el parto no merece el calificativo de enfermedad, no lo es menos que, a efectos hospitalarios, el ingreso de la parturienta es como el de cualquier enfermo patológico y tiene por fin la prestación a la misma y al hijo que va a nacer de los servicios hospitalarios precisos en esa situación de riesgo para su vida»*.  [STS 23 de abril de 2009 \(rec. 44/2007\)](#) (RJ 2009, 3249) .

34

Los tribunales han interpretado que un ingreso hospitalario que fuese más allá de los tres primeros días subsiguientes al parto ya permite apreciar la concurrencia de esas complicaciones específicas y, por tanto, sería procedente el acumulo de ambos permisos por parte del otro

progenitor:  [STSJ de Galicia de 16 de diciembre de 2014 \(rec. 1266/2013\)](#) (JUR 2015, 24856).

35

En el mismo sentido: BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., págs. 42-43.

36

En los términos del  [art. 40](#) del Código Civil.

37

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., págs. 136-137.

38

 [STS 7 de mayo de 1992 \(rec. 1755/1991\)](#) (RJ 1992, 3523).

39

 [STSJ Islas Canarias de 28 de octubre de 2005 \(rec. 489/2005\)](#) (AS 2005, 2940).

40

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: ibídem, pág. 137.

41

 [STSJ Islas Canarias de 28 de octubre de 2005 \(rec. 489/2005\)](#) (AS 2005, 2940).

42

 [STSJ de Navarra 29 de octubre de 1996 \(núm. 473/1996\)](#) (AS 1996, 3014).

43

RAYÓN SUÁREZ, E.: Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral, Madrid (Ministerio de Trabajo), 1975, págs. 89-91.

44

En el mismo sentido: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., pág. 141.

45

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: ibídem, pág. 142, RAYÓN SUÁREZ, E.: ibídem, pág. 91.




46

BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 75.

47

 [STS 19 de marzo de 1986](#) (RJ 1986, 1352).

48

Así se prevé para determinados sujetos que participasen en los procesos regulados por la  [Ley de Enjuiciamiento Civil](#), la  [Ley de Enjuiciamiento Criminal](#) o el  [RD 605/1999](#), sobre regulación complementaria en procesos electorales.



49

 [STS de 9 de mayo de 1990](#) (RJ 1990, 3721).

50

 [STS de 20 de diciembre de 1990](#) (RJ 1992, 9164).

51

 [SSTS de 12 de mayo de 1993 \(rec. 1350/1990\)](#) (RJ 1993, 3745) y de  [24 de febrero de 1998 \(rec. 795/1991\)](#) (RJ 1998, 2859) .

52

No obstante, debe tenerse en cuenta que lo que aquí se analiza es el ejercicio del sufragio activo

en elecciones políticas, y que el tiempo dedicado al ejercicio del derecho de elección de los representantes de los trabajadores en la empresa no recibe el mismo tratamiento, tal y como expresa esta misma sentencia del TC: «*Lo que ejercitan los trabajadores en los procesos electorales sindicales no es una parcela subjetivizada del derecho que regula el [art. 23.1CE](#), sino un singular derecho, emanación de legislador, que se enmarca en las modalidades participativas de acceso de los trabajadores a la empresa*».

53

En el apartado 2 de ese mismo artículo se prevé que en caso de personas que por estar realizando funciones lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se derive una especial dificultad para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones, las medidas precisas a adoptar irán destinadas a posibilitar que el personal citado disponga, en su horario laboral, de hasta cuatro horas libres para que pueda formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, que se contempla en el [artículo 72](#) de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

54

La propia exposición de motivos del RD recuerda la importancia social de la donación de sangre y la necesidad de estructurarla y garantizarla en términos de altruismo y voluntariedad.

55

BLASCO JOVER, C.: *Tiempo*, op. cit., pág. 60.

56

[STSJ de Cataluña 1 de diciembre de 1992 \(núm. 7213/1992\)](#) (AS 1992, 6326).

57

[STCT 21 de marzo de 1983](#) (RTCT 1983, 2729).

58

El [art. 118CE](#), así como el [17](#) de la LOPJ, programan la obligatoriedad de la colaboración requerida por Jueces y Tribunales.

El Régimen retributivo e indemnizatorio de la función de jurado se desarrolla por el [RD 385/1996](#).

De acuerdo con los [arts. 292LEC](#), [420LECrím](#) y [90.3LRJS](#), respectivamente, para los órdenes civil, penal y social de la jurisdicción.

[Art. 342LEC](#), según el cual los peritos designados manifestarán si (voluntariamente) aceptan o no el cargo.

De acuerdo a lo establecido en los arts. [90](#) y ss de la LRJS, así como a la previsión de la [Disposición Final Cuarta](#) del mismo texto, la intervención como perito en el orden social sigue las reglas previstas en la [LEC](#); y así, la analizada voluntariedad del cargo de perito en el orden civil es perfectamente extrapolable al social. No obstante, debe señalarse que el [art. 95LRJS](#) prevé la posibilidad de que el Juez oiga el dictamen o informe por parte de un experto, y si éste fuese debidamente requerido mediante la pertinente citación, no cabe duda de que la intervención de este experto cumpliría los requisitos del [art. 37.3 d\) ET](#) para generar un permiso retribuido.

[STS 20 de septiembre de 2000 \(rec. 3631/1999\)](#) (RJ 2000, 8341) .

Conforme a la [Ley 7/1985](#) de Bases de Régimen Local, que, incluso, clarifica cuál es el tiempo considerado indispensable para la atención de estas obligaciones.

BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 72; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., pág. 162.

Dada su complejidad y profundidad, un análisis exhaustivo de esta cuestión excedería con mucho los objetivos planteados en el presente trabajo. Por tanto, para un estudio pormenorizado de este permiso se remite a textos específicos sobre el particular: ALBIOL MONTESINOS, I.: Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral, Tirant lo Blanch (Valencia), 1995, SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Las garantías de los miembros del Comité de Empresa (en torno al [artículo 68](#))», en REDT, núm. 100, 2000, págs. 1334 y ss., BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., págs. 101 y ss.

67

Sobre el carácter mensual del crédito horario reconocido por la Ley para el ejercicio de las funciones sindicales o de representación del personal, debe destacarse el matiz interpretativo aportado por la reciente [STS de 23 de marzo de 2015 \(rec. 49/2014\)](#) (RJ 2015, 2117) . En ella, el Tribunal Supremo afirma que la *«en la regulación legal el crédito horario está indefectiblemente ligado a la actividad laboral, pues en elementales términos lógicos el permiso de crédito horario no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa, la actividad laboral»* . Lo que lleva a la Sala (en su decisión mayoritaria) a determinar que en el cálculo del montante anual de horas se excluirá el mes correspondiente a las vacaciones anuales, por no darse durante el mismo esa actividad previa que justificaría una exención para el ejercicio de tales funciones. De manera que la cifra correcta de horas de permiso al año resultaría de multiplicar el crédito mensual por once.

68

[STC 13 de marzo de 1985 \(rec. 397/1984\)](#) (RTC 1985, 40) .

69

Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

70

En efecto, en este sentido se esgrimía que, al igual que el adecuado desarrollo biológico de la gestación desemboca, finalmente, en la maternidad natural, el adecuado desarrollo de un complejo proceso administrativo previo es el que, a la postre, concluye con la adopción. Y, en tanto en cuanto el trabajador o trabajadora adoptantes podrían verse ante la necesidad de realizar las gestiones pertinentes dentro de su horario de trabajo, estaría del todo indicado y justificado el disfrute de un permiso retribuido al efecto, equivalente al que disfruta la madre gestante para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: VIQUEIRA PÉREZ, C.: Interrupción, op. cit., págs. 18-25, donde, además, se defendía ya entonces que (tal y como finalmente ha procedido la [Ley 26/2015](#)) dicho permiso retribuido debiera ser de aquellos que permiten la ausencia del trabajador por el tiempo imprescindible para atender

adecuadamente la causa que los motiva, y no de aquellos otros para los que se configura una duración concreta.

71

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., pág. 177.


72

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: ibídem, pág. 52.

73

CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso», op. cit., pág. 789.

74

ROJO TORRECILLA, E.: «Permisos», op. cit., pág. 210, BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 22. No obstante, es cierto que algunas de las responsabilidades cubiertas por los permisos contemplados en el  [art. 37.3](#) del ET ostentan una naturaleza muy particular, que sí podría llevar a un necesario fraccionamiento; como podría ser, por ejemplo, el supuesto de que un juicio al que se asistiese en calidad de jurado fuese suspendido.

75

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., pág. 51.

76

BLASCO JOVER, C.: Tiempo, op. cit., pág. 25.

77

En un sentido similar, apoyando esta lectura: CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso», op. cit., pág. 796.

78

 [STS 20 de mayo de 1992 \(rec. 1634/1991\)](#) (RJ 1992, 3581).

[STS 9 de marzo de 2007 \(rec. 1968/2005\)](#) (RJ 2007, 3390) , haciéndose eco de la doctrina judicial que entiende «que el complemento por trabajar en festivos, tenía como finalidad resarcir de las incomodidades resultantes de trabajar en domingos o festivos, impuestas por las características del puesto de trabajo».

[STS 18 de marzo de 2009](#) (RJ 2009, 1845) (rec. 98/2007): «El Plus de nocturnidad es un complemento salarial de puesto de trabajo y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, dada su índole funcional y su carácter no consolidable».

En el mismo sentido: CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso», op. cit., pág. 793.

[STSI Aragón 23 de enero de 1999 \(rec. 1148/1998\)](#) (AS 1999, 223). En el mismo sentido: [STSI Navarra 11 de octubre de 1993 \(rec. 163/1993\)](#) (AS 1993, 4260). En efecto, recuérdese que, sobre este punto, los permisos retribuidos del [art. 37.3 ET](#) no gozan de las garantías de las vacaciones, respecto de las cuales tanto el tenor literal del [art. 7](#) Convenio 132 OIT como el criterio de los tribunales ([STS 1 de octubre de 1991, rec. 667/1991](#) (RJ 1991, 7653)) indican que no resulta posible excluir de su retribución los pluses de productividad.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos, op. cit., pág.61.

[STSI Navarra 29 de junio de 2006 \(núm. 198/2006\)](#) (AS 2006, 2234), de acuerdo a la doctrina de los Profesores Antonio V. SEMPERE NAVARRO y Pilar CHARRO BAENA.

ROJO TORRECILLA, E.: «Permisos», op. cit., pág. 211.

86

ROJO TORRECILLA, E.: *ibídem*, pág. 210.

87

CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso», *op. cit.*, pág. 794: la exigibilidad del preaviso debe matizarse en ciertos supuestos.

88

CABEZA PEREIRO, J. [et al.]: *La ordenación*, *op. cit.*, pág. 153.

89

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los permisos*, *op. cit.*, pág. 37, que identifica esta característica como la operatividad directa del precepto. En el mismo sentido: NORES TORRES, L.E.: «[El artículo 37](#)», en A.A.V.V. *Comentarios al [Estatuto de los Trabajadores](#)*. 2.^a edición, Valladolid (Lex Nova), 2012, pág. 395.

90

CABEZA PEREIRO, J. [et al.]: *ibídem*, pág. 153.

91

En el que se indica el tipo de intervención y el grado de parentesco que se guarda con el paciente.

92

BLASCO JOVER, C.: *Tiempo*, *op. cit.*, pág.

93

[STS 13 de marzo de 2007 \(rec. 39/2006\)](#) (RJ 2007, 2388).

94

En el mismo sentido: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los permisos*, *op. cit.*, pág. 44.

STS 15/09/2006 (Rec. 103/2005) (RJ 2006, 8261) : «Ciertamente, si, como todo parece indicar, la finalidad de los días de asuntos propios es la de facilitar a los trabajadores, que tienen ocupado todos los días laborables con la jornada de trabajo, tiempo para gestiones personales que no puedan efectuarse durante el descanso semanal, ya se comprende la situación más favorable que a este respecto tienen los trabajadores a tiempo parcial que sólo trabajan los fines de semana». En el mismo sentido, STS 01/12/2015 (Rec. 27/2015) (RJ 2016, 136) «las licencias por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, fallecimiento o enfermedad grave de parientes, nacimiento de hijo o adopción, paternidad, maternidad o traslado de domicilio tienen una duración no susceptible de limitación. Lo mismo cabe decir de los supuestos en que el permiso se acomoda a la duración de la circunstancia que lo justifica, como es el caso del de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, asistencia a exámenes de estudios oficiales, visita médica o asistencia a pruebas de diagnóstico del embarazo y/o preparación al parto. Sin embargo, la licencia por asuntos propios está desvinculada de cualquier justificación o motivo y, además, se calcula en atención al tiempo de trabajo activo»

Que, recuérdese, deben ser disfrutados de manera íntegra por parte de los trabajadores a tiempo parcial.