



La conciliación más allá de la m/paternidad en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

por María José Asquerino Lamparero

Sin restar un ápice de relevancia a las medidas tendentes a hacer realidad el derecho a compatibilizar las responsabilidades familiares adquiridas con la llegada de un hijo/a a la familia, los instrumentos normativos tendentes a asegurar la conciliación entre la vida laboral y familiar (o personal) no pueden ceñirse a amparar esta situación.

En una sociedad caracterizada por un descenso ostensible en los niveles de natalidad y un aumento significativo en la esperanza de vida, la conciliación (herramientas jurídicas) no puede obviar las necesidades que al trabajador se le presentan cuando ha de atender a personas ascendientes o, en general, a sujetos sobre los que pesa una obligación -con independencia de si esta es jurídica o autoimpuesta- de cuidado.

Consciente de ello, entendemos que la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, se adelantó a prever una serie de derechos que, además, tiene la más alta misión de conseguir que la corresponsabilidad (uno de los objetivos de la conciliación) sea una realidad.

La norma europea es traspuesta -de forma apresurada, si se nos permite- por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la Isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

Nuestra mirada, se ceñirá a esbozar las modificaciones operadas en el art.37.3 ET en cuanto afectan a los derechos de conciliación, lo que nos restringe el presente estudio al art.37.3.b) y art.37.3.b) bis del Estatuto de los Trabajadores. Se trata, en todo caso, de supuestos de interrupción del contrato de trabajo. Así, si el trabajador incurre en alguna de las situaciones descritas por el precepto tendrá derecho a ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo, sin merma salarial de ningún tipo. Lógicamente -y, en la medida en que sea posible- se exige de la persona trabajadora que justifique ante el empresario, de forma anticipada, esa ausencia. Pasemos a examinar cada uno de estos permisos.

1. El permiso para cuidadores (art.37.3.b) ET)

Se ampara la dedicación que un trabajador ha de prestar a una determinada persona (sujeto causante) cuya integridad física se encuentra mermada con ocasión del padecimiento de concretas afecciones.

Los requisitos para causar el derecho son:

A. Sujetos causantes:

Aparte de la mención expresa al cónyuge o a los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado que ya se contemplaban en la anterior redacción legal, se menciona a la "pareja de hecho...", incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella".

Más allá de la ampliación a sujetos dignos de cuidado como puede ser la pareja de hecho o "el familiar consanguíneo" (nótese que el empleo del singular parece sugerirnos que tan solo se incluirá al ascendiente o descendiente de primer grado) se observa la sensibilidad del legislador al prever que existen necesidades de cuidado que van más allá de los lazos de sangre -o afinidad-. Se considera, por tanto, como una situación digna de tutela las labores de cuidado que se prestan a los convivientes.

B. Hecho causante:

Las necesidades de cuidado de las personas arriba mencionadas han de producirse como consecuencia de la hospitalización, intervención quirúrgica que, aun cuando no precisa de hospitalización sí requiere reposo domicilio o accidente o enfermedad graves.

Apréciase que la gravedad tan solo se exige cuando la persona a asistir ha sufrido o bien una enfermedad o bien un accidente, pero no en el resto de situaciones.

C. El derecho:

Una vez acreditadas las anteriores circunstancias, el trabajador tiene derecho a un permiso de cinco días de duración. Se trata de un derecho que en relación con la anterior previsión se mejora. Recuérdese que, con anterioridad a la reforma, el lapso concedido era de dos días (norma general) o de cuatro días para el supuesto de que se requiriera el desplazamiento del trabajador.

2. El permiso por fallecimiento

El supuesto contemplado es el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La novedad estriba en que el precepto se refiere explícitamente al cónyuge y a la pareja de hecho.

La duración se mantiene en dos días que se ampliará hasta cuatro días, en la hipótesis de que sea preciso el desplazamiento del trabajador. Como vemos, ninguna alteración con relación al anterior cuadro normativo.

Celebramos los avances en conciliación, esos que nos acercan a la corresponsabilidad, los que nos aproximan a la igualdad. Lástima que estos pasos se hayan dado de forma tan apresurada para cumplir los mandatos de la Directiva, olvidándose de precisar aspectos que planteaban dudas importantes en relación al tradicional permiso por fallecimiento o el que hemos nombrado como de cuidadores al adoptar la nomenclatura europea. Disquisiciones que afectaban al cómputo de los días (¿son días naturales o hábiles?), al *dies a quo*, a qué entender por desplazamiento, etc. Lástima que el permiso parental, ese que se regula en el art.48.bis) del Estatuto de los Trabajadores, no tenga cabida en estas líneas al no haberse concebido como una auténtica interrupción del contrato de trabajo.