



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## Los permisos retribuidos tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo

*El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya entrada en vigor se produjo el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el pasado 8 de marzo, ha introducido relevantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en aras, según reza*

*su preámbulo, a promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo. Sin embargo, los nuevos permisos por nacimiento y cuidado del menor regulados en el citado decreto abren la incógnita de qué sucede con lo dispuesto en esta materia en los convenios colectivos negociados con anterioridad a su vigencia.*

La nueva regulación dada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, a los permisos por nacimiento y cuidado del menor viene a igualar gradualmente el permiso establecido para la madre biológica con el correspondiente al progenitor distinto del biológico hasta las 16 semanas, modificando para ello los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Paralelamente, la modificación de la norma ha supuesto la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que se reconocía en el redactado anterior del artículo 37.2 b) del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no se ha establecido disposición alguna que aborde en qué situación quedan los convenios colectivos que regulaban los permisos retribuidos de forma mimética a como se hacía en el Estatuto de los Trabajadores –mejorando en muchos casos dicha normativa–, y que, siendo suscritos con carácter previo a dicha modificación legislativa, siguen contemplando hoy día ese permiso por nacimiento de hijo a disfrutar por el progenitor distinto del biológico. El resultado es que hoy pervive dicho permiso retribuido a cargo de la empresa en los convenios colectivos sectoriales junto al nuevo permiso estatutario, cuando lo deseable hubiera sido que el legislador, conocedor de dicha situación, hubiera efectuado una previsión en el propio Real Decreto Ley que evitara trasladar el debate a cada negociación de convenio, así como la litigiosidad derivada de esta situación y que se ha traducido ya en varias sentencias, algunas de las cuales en efecto reconocen la pérdida de vigencia de dicho permiso, a la vista de la supresión de la norma estatutaria de la que trae causa.

Como deseable sería que se abordara desde el poder legislativo la regulación de los permisos retribuidos en lo que respecta a las parejas de hecho y que, con frecuencia, genera situaciones litigiosas ante tal indefinición legal, como la recientemente abordada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que en sentencia de 22 de octubre de 2019 deniega extender a las parejas de hecho el permiso retribuido por matrimonio.

En este caso, el conflicto se suscita por la aplicación del convenio colectivo de Correos y Telégrafos, que prevé un permiso retribuido de quince días naturales en caso de matrimonio, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional que había desestimado la demanda, al

entender que los términos en que estaba redactada la norma eran claros, siendo la expresa voluntad de los negociadores el circunscribir el aludido permiso retribuido a los supuestos derivados de la celebración de matrimonio y no aquellos derivados de la constitución de parejas de hecho u otros modelos diferentes de convivencia continuada. Se señala, como argumento para interpretar la voluntad de los negociadores, que en el redactado concreto del precepto se aludía incluso a la fecha de la “boda” como elemento a tener en cuenta en la fijación temporal del permiso, razonándose que, si se hubiera querido ampliar este a otras uniones diferentes de la matrimonial, así lo hubieran expresado.

Tampoco entiende el Tribunal Supremo que ello constituya vulneración alguna del artículo 14 de la Constitución Española, que consagra el principio de igualdad, pues el convenio colectivo no trata de forma desigual situaciones que exijan un tratamiento idéntico, sino que, de acuerdo con la reiterada doctrina

del Tribunal Constitucional, es lícito el distinto tratamiento normativo entre las personas unidas en matrimonio y quienes conviven maritalmente de hecho, en tanto que resultan realidades diferentes y no equivalentes, lo que es perfectamente compatible con el principio de igualdad. En efecto, el Constitucional ha reiterado en múltiples ocasiones que no contravienen el principio de igualdad las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales, y que, siendo el derecho a

contraer matrimonio un derecho constitucional, el legislador puede, en principio, establecer diferencias de tratamiento entre la unión matrimonial y la puramente fáctica. Por tanto, afirma el Supremo, no cabe admitir que vulnere la Constitución el hecho de que no se reconozcan los permisos derivados del matrimonio a quien no lo contrajo.

Descarta igualmente que tal conclusión vulnere en modo alguno la Ley

Orgánica de Igualdad, ni específicamente la igualdad entre hombres y mujeres, pues admitida la posibilidad de contraer matrimonio entre personas del mismo sexo, no se aprecia que, el hecho de preverse permisos con motivo del matrimonio y no de otros tipos de uniones, suponga infracción alguna del citado principio. Se muestra contrario el Alto Tribunal a una petición que considera equivalente a la creación de un derecho ex novo, consistente en un permiso retribuido que ni la norma estatutaria ni el convenio colectivo analizado contemplan.

De lo anterior se desprende que, salvando regulaciones concretas que expresamente contemplen tal situación, también el resto de permisos laborales han de ser analizados bajo este prisma, pues el parentesco por afinidad se constituye con el matrimonio, por lo que en el caso de las parejas de hecho, al no existir matrimonio, tampoco existe parentesco por afinidad, y en tal caso no se tendría derecho al permiso retribuido por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de los parientes por afinidad, salvo que, como decimos, se reconociera de forma expresa en el convenio colectivo de aplicación.

Hoy pervive dicho permiso retribuido a cargo de la empresa junto al nuevo permiso estatutario

