

## PERMISO EN EL TRABAJO POR NACIMIENTO DE NIETO



Para determinar la posibilidad de solicitar permiso para asistir al nacimiento de nietos es fundamental y determinante conocer el convenio colectivo de aplicación pues dicho permiso retribuido por el nacimiento de nietos , viene regulado de forma directa en algunos convenios colectivos.

En caso de que el convenio no regule expresamente el permiso por el nacimiento de nietos, debemos remitirnos al artículo 37 del ET donde se establecen el reconocimiento de los permisos por hospitalización de parientes. En el Estatuto del Trabajador se viene a establecer en el artículo 37:

*"El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días".*

La mayoría de los convenios colectivos reflejan con el carácter de mínimos las licencias y permisos retribuidos que viene a establecer el Estatuto del Trabajador, de esta forma, recogen que el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 2-3 días de permiso por hospitalización de parientes de primer y segundo grado, o intervención quirúrgica de dichos parientes en el mismo grado. Trasladar, lo que es un parto, a lo que implica una intervención quirúrgica no es siempre factible, ya que actualmente existen muchas costumbres en el parto cuya fórmula no se adecua a lo que supone un ingreso hospitalario o una intervención quirúrgica, véase el supuesto del parto natural o el parto en el domicilio.

La sentencia nº 186/2016 de la Sala de lo Social, de la Audiencia Nacional, establece que será la propia redacción del convenio la que refleje si el permiso por nacimiento de nieto es complementario o excluyente respecto de las licencias y permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o para otros supuestos en el convenio. Es por ello, que si el convenio colectivo no recoge expresamente el permiso retribuido por nacimiento de nieto y éste no nace por ingreso hospitalario de la madre y/o mediando intervención quirúrgica, no está contemplado un permiso laboral específico por el nacimiento de un nieto.

También es de posible interés en relación a los permisos, que la sentencia del **Tribunal Supremo**, de fecha 13 de febrero de 2018, ha venido a establecer en relación al momento en que se ha de iniciar el cómputo del disfrute de los permisos retribuidos que "si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar, hasta el primer día laborable que le siga. Lo dicho no lo desvirtúa la expresión del convenio colectivo que dice: "y desde que ocurra el hecho causante", por cuanto la misma indica que el permiso solo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes, pues aquí la conjunción "y" es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: sólo a partir de la producción del hecho que lo motiva. Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante".