

editorial

En este boletín, además de las habituales reseñas legales, os ofrecemos un interesante comentario jurisprudencial, a cargo de Carolina Gala, sobre el **alcance del permiso de hospitalización en los supuestos de parto**.

legislación

REAL DECRETO LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO ([acceso al texto](#)).

En relación con las importantes modificaciones que esta norma introduce, nos remitimos a lo que comentamos al respecto en la [Actualización núm. 7 del Código básico](#). Os destacamos, ello aparte, algunos aspectos que os pueden resultar de interés:

- **Contrato de obra o servicio determinado (art. 15.1 a) ET):** Estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo sectorial estatal o por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior; transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos.
- **Adquisición de la condición de trabajadores fijos (art. 15.5 y DA 15ª ET):** La adquisición de la condición de fijos de los trabajadores que en un período de 30 meses hayan sido contratados durante un plazo superior a 24 meses, se aplica con independencia de que dicha contratación se haya realizado para el mismo o para diferente puesto de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas. También se extenderá su aplicación a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo previsto legal o convencionalmente. Y en relación con las Administraciones públicas, la DA 15ª establece expresamente que lo previsto en el art. 15.1 a) para el contrato de obra o servicio determinado y en el apartado 5 del mismo artículo sobre los límites al encadenamiento de contratos, será de aplicación sin perjuicio de los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público.
- **Indemnización por finalización de contrato temporal (art. 49.1 c) y DT 13ª ET):** Se establece una indemnización, salvo en los casos de los contratos de interinidad y de los contratos formativos, de 12 días de salario por cada año de servicio. De conformidad con lo que prevé la DT 13ª, se aplicará de forma gradual, de acuerdo con la siguiente escala:
 - 8 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales celebrados hasta 31-12-2011
 - 9 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales celebrados a partir del 01-01-2012
 - 10 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales celebrados a partir del 01-01-2013
 - 11 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales celebrados a partir del 01-01-2014
 - 12 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales celebrados a partir del 01-01-2015
- **Empresas de trabajo temporal:** Se modifica, además del art. 16 ET y el art. 231 LGSS, la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal*. Entre otros preceptos, se incorpora una nueva DA, la 4ª, según la cual a partir del 1 de enero de 2011 se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETT, con la única excepción de los trabajos de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo previstos en la DA 2ª de la Ley.

REAL DECRETO LEY 8/2010, DE 20 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO ([acceso al texto](#)).

La aprobación de esta norma, convalidada por el Congreso de los Diputados, ha comportado la modificación, tal y como os informamos en la [Actualización núm. 5 del Código básico](#), además de la DA 2ª EBEP y de diversos preceptos de la LGSS, de la *Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010* ([acceso al texto](#)), así como la aprobación de una nueva Resolución, de 25 de mayo, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas del personal funcionario ([acceso al texto](#)).

LEY ORGÁNICA 4/2010, DE 20 DE MAYO, DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA ([acceso al texto](#)).

A través de esta Ley, que de conformidad con su DA 6ª resulta de aplicación a los cuerpos de policía local de acuerdo con lo que prevé la *Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de fuerzas y cuerpos de seguridad*, se establecen: los tipos de infracciones en que pueden incurrir los integrantes del Cuerpo de Nacional de Policía y les sanciones aplicables; los dos tipos de procedimientos disciplinarios previstos, uno por la comisión de faltas leves y el otro para las graves y muy graves; y el régimen de rehabilitación de la condición de funcionario del Cuerpo Nacional de Policía.

REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO ([acceso al texto](#)).

sentencias

EL ALCANCE DEL PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN: ¿INCLUYE LOS SUPUESTOS DE PARTO?

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril 2009, recurso 44/2007 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Pese a que pueda parecer un tema judicialmente bastante cerrado, en los últimos meses se han publicado diversas sentencias del TS y del TC que resuelven importantes cuestiones vinculadas con el ejercicio del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar (tanto desde la perspectiva del EBEP como del ET). En dicho marco se sitúa precisamente esta sentencia del TS, que delimita el alcance del permiso por enfermedad de un familiar cuando se trata de un parto.

El problema era determinar **qué ha de entenderse por “hospitalización”** y si **los partos naturales o sin problemas** (por contraposición con el parto no natural, distócico o sanitariamente problemático) **de un familiar hasta segundo grado de parentesco, dan lugar al permiso por motivos familiares regulado en el art. 37.3 b) ET**. El TS da la razón al sindicato reclamante, sobre la base de los argumentos siguientes:

- a) **El art. 37.3 b) es una norma de derecho necesario que ha de ser respetada por el convenio colectivo**, que puede mejorar los derechos reconocidos pero no restringirlos o limitarlos.
- b) **Tiene como finalidad promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, especialmente de la mujer trabajadora** para facilitar su acceso y permanencia en el ejercicio del derecho constitucional al trabajo. De acuerdo con este criterio y como desarrollo de acciones positivas a este efecto, como ordenan los arts. 11 y 44 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en como debe interpretarse este precepto.
- c) **La ley únicamente habla de “hospitalización”, sin distinguir entre las causas que la motivan, ni condicionar el disfrute de la licencia a la concurrencia de requisito alguno**. Por tanto, no podemos distinguir la hospitalización por enfermedad de la hospitalización por parto. Si hospitalizar es internar a una persona en un hospital para que reciba la asistencia médico-sanitaria que necesite, esta misma situación se produce en el supuesto del ingreso hospitalario de la mujer por un parto. Aunque el parto no merezca el calificativo de enfermedad, a efectos hospitalarios, el ingreso es como el de cualquier enfermo patológico y tiene como objeto la prestación de los servicios hospitalarios necesarios en esta situación de riesgo para la vida.
- d) El art. 37.3 b) utiliza el nexo disyuntivo “u”, lo que significa que **es suficiente con la hospitalización para que se genere el derecho a la licencia, sin que sea necesaria una enfermedad, más o menos grave, de la mujer en situación de parto**.
- e) Esta solución es la más concordante con el espíritu y finalidad de los preceptos legales. Las normas que regulan la conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer trabajadora obligan a proteger, especialmente, a la mujer con ocasión de la maternidad. Por tanto, **no se puede hacer una interpretación restrictiva y en contra del tenor literal del art. 37.3 b) ni, aún menos, se puede defender que el legislador limite los permisos con ocasión del parto, al que disfruta el padre que tiene un hijo**. El legislador sabe que el padre puede faltar o encontrarse ausente y que esta ausencia no libera a la mujer que da a luz de necesitar la ayuda que le puede proporcionar un familiar próximo. También conoce que no es suficiente con la ayuda de un pariente, sino que a veces deben alternarse varios familiares para atender a la mujer durante todo el día así como a los otros hijos que pueda tener.
- f) La empresa únicamente puede exigir que se justifique la causa de la licencia, pero no puede pedir cualquier otra información adicional.

En definitiva, **el permiso previsto en el citado art. 37.3 b) se ha de conceder en todos los supuestos de parto, sea o no problemático, y tienen derecho a él no sólo el padre sino también los familiares de la mujer hasta el segundo grado de parentesco**.