

PERMISOS RETRIBUIDOS

Desde la ampliación de los permisos retribuidos en 2023, la empresa está poniendo trabas a la hora de conceder cualquier tipo de permiso, llegando incluso a cambiar de criterio de un caso a otro. Desde la sección sindical se han tomado diferentes acciones judiciales para aclarar el permiso de 5 días en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

En enero de 2026, una nueva sentencia del juzgado de lo social de Zaragoza, ante una demanda de la Sección Sindical de UGT ha aclarado otra problemática con los permisos, por la cual, la empresa estaba denegando de forma sistemática aquellos casos donde se necesitaba reposo domiciliario si el justificante no precisaba la duración de este. Esta era la respuesta de la empresa en estas situaciones.

Esta última sentencia vuelve a dar la razón a UGT indicando en uno de sus argumentos lo siguiente:

“Se establece el derecho del trabajador o trabajadora que acredite la concurrencia del hecho causante, a ausentarse del trabajo durante cinco días, sin que dicho tiempo de duración quede supeditado a la mayor o menor dilación de la necesidad de hospitalización o asistencia en el domicilio, esto es, ni la mayor extensión de tales periodos justificarían la ampliación de los días concedidos, ni el hecho de que los mismos fuesen inferiores permitan a la empresa la reducción de los días concedidos”

Con esta sentencia parece claro y probado que la empresa se estaba excediendo en el requerimiento de la justificación, ya que, la persona trabajadora solo debe justificar el hecho causante para tener derecho al permiso retribuido recogido en convenio.

Esta nueva resolución judicial debemos unirla al acuerdo de mayo de 2025 en la Audiencia Nacional después de una demanda histórica por parte de UGT a ASPAPEL donde defendíamos que en los casos de alta hospitalaria que precise reposo domiciliario el permiso no finaliza con el alta hospitalaria, como pretendía la patronal, sino que se extiende hasta 5 días si es necesario reposo domiciliario.

Esperamos que todas estas actuaciones aclaren las distintas situaciones que se estaban produciendo y que la empresa deje de intentar reducir los derechos de las personas trabajadoras. Desde UGT seguiremos trabajando para detectar cualquier situación que consideremos abusiva para tomar las acciones necesarias.