

## La empresa no puede exigir requisitos adicionales para conceder el permiso retribuido de 5 días

Madrid, 5 de febrero de 2025.- La Audiencia Nacional ha emitido una sentencia en la que determina que la empresa no puede exigir requisitos adicionales a los de parentesco y justificación del hecho para conceder a una persona trabajadora el permiso retribuido de 5 días por hospitalización, enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica.

La Asesoría Jurídica de USO, junto a CCOO, UGT y CGT, demandaron a Serveo Servicios por incumplimiento de su convenio colectivo y la legislación vigente sobre permisos retribuidos al denegar los días aportando justificantes de reposo domiciliario o cuidados extrahospitalarios a familiares de segundo grado de consanguinidad o convivientes, e incluso a familiares de primer grado. Serveo consideraba el requisito de convivencia o acreditar ser el cuidador del familiar para conceder ese permiso retribuido a los trabajadores que lo solicitaban.

Sin embargo, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha determinado que solo puede exigirse el requisito de convivencia del trabajador con el causante del permiso en caso de que éste no sea cónyuge, pareja de hecho, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.

María Eugenia Moreno, abogada de USO destaca que “la resolución se distingue por su precisión técnica y elaboración minuciosa, sustentándose en un análisis jurídico exhaustivo que integra la interpretación normativa, la referencia a precedentes y la aplicación del derecho nacional y europeo. Con ello, garantiza una resolución bien fundamentada y de alto rigor jurídico”.

Asimismo, destaca Moreno, “la sentencia cumple con los objetivos de la directiva europea que establece el permiso de cuidadores como un mecanismo clave para fomentar la corresponsabilidad. En este sentido, la Audiencia Nacional refuerza un principio fundamental, la igualdad entre hombres y mujeres, facilitando el ejercicio equitativo de las responsabilidades familiares y laborales no solo en Serveo sino para el resto de las personas trabajadoras en cualquier otra empresa”.