

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

1024

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears el acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu en relació a l'anàlisi i interpretació de diferents punts relatius al conveni en base a la jurisprudència del Tribunal Suprem del sector d'establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears, de 09 de setembre de 2025 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000345011982)

Antecedents

1. El 09 de setembre de 2025, la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears acordà l'acta en relació a l'anàlisi i interpretació de diferents punts relatius al conveni en base a la jurisprudència del Tribunal Suprem.
2. El 22 de desembre de 2025, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació de la citada acta.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicto la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar l'acta en relació a l'anàlisi i interpretació de diferents punts relatius al conveni en base a la jurisprudència del Tribunal Suprem del sector d'establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears, de 09 de setembre de 2025 en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears
2. Publicar l'acta en el *Butlletí Oficial dels Illes Balears*.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Paritària.
4. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.

Palma, signat electrònicament el 22 de gener de 2026

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social

(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)



**ACTA 8 DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI COL·LECTIU PER ALS ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ, CONSULTA I ASSISTÈNCIA DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2024 I 2025**

(Codi de conveni 07000345011982)

ASSISTENTS

Per la representació sindical

Sra. Teresa SÁNCHEZ SEVILLA (UGT Serveis Públics)
Sr. Ryan McLARTY MULET (UGT Serveis Públics)
Sra. Isabel MARTÍNEZ JIMÉNEZ (UGT Serveis Públics)
Sr. Andreias GAB CARDOS (FSS-CCOO)

Per la representació empresarial

Sr. Antoni M. FUSTER MIRÓ (UBES)
Sr. José Francisco BARRANCO GONZÁLEZ (UBES)
Sr. Antonio COLUMBRAM GUAL (UBES)
Sr. Víctor M. ALONSO MANZANARES (assessor UBES)
Sra. Magdalena TOMÁS MORA (assessora UBES)

A Palma (Mallorca), el 9 de setembre de 2025, a les 16.30 hores, a la seu de la Unió Balear d'Entitats Sanitàries (UBES), situada al carrer Aragó, núm. 215, primer pis (seu de la CAEB), de Palma, es reuneixen les persones que s'indiquen al marge en virtut de la convocatòria que ha fet la representació empresarial mitjançant missatge electrònic d'1 de setembre de 2025, amb la finalitat de tractar els diferents punts de l'ordre del dia que ha proposat UGT Serveis Públics mitjançant missatge electrònic de 28 de juliol i 28 d'agost de 2025, que són: (i) Anàlisi sobre la retribució del permís parental de vuit setmanes, en vista de la «línia jurisprudencial que la reconeix (Directiva (UE) 2019/1158, art. 8)»; (ii) Anàlisi i adaptació del Conveni col·lectiu a la jurisprudència recent del Tribunal Suprem (STS 339/2024, de 22 de febrer) relativa al permís de lactància acumulada, i (iii) La interpretació del permís retribuït per hospitalització o malaltia greu de familiar, que regula l'article 20.5 del Conveni col·lectiu, tenint en compte la STS 381/2025, de 6 de maig.

A continuació, ambdues representacions examinen els punts de l'ordre del dia.

Pel que fa al punt (i) sobre la retribució del permís parental de vuit setmanes, en virtut de la línia jurisprudencial que, segons entén la UGT Serveis Públics, així ho reconeix per l'aplicació directa del que disposa l'article 8 de la Directiva UE 2019/1158, la representació empresarial manté que la retribució pretesa no és procedent.

A més de no tractar-se d'un permís que reculli el text convencional vigent que pugui habilitar la intervenció de la Comissió Paritària, puntualitza que el dret a la retribució del permís parental ha estat reconegut per alguns jutjats contenciosos administratius, en supòsits d'aplicació de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, no de l'Estatut dels treballadors, i partint de l'aplicabilitat directa de la Directiva UE 2019/1158 a conseqüència de la seva falta de transposició per part de l'Estat espanyol en el termini concedit per a això. No obstant això, subratlla que aquestes sentències són anteriors a l'entrada en vigor del Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, que trasllada íntegrament aquesta Directiva, ja que així ho indica expressament el mateix real decret llei en l'exposició de motius, del text del qual se citen els fragments següents: «Amb l'ampliació del permís de naixement i cures en tres setmanes [...] es completa íntegrament la transposició del permís parental retribuït que preveu l'article 8.1 i 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019» i «Aquest real decret llei completa, per tant, la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019».

Per tant, la representació empresarial entén que, en haver-se completat la transposició de la Directiva, cal atènyer-se al que estableix el Reial decret llei 9/2025 esmentat, una norma reglamentària que no preveu la retribució del permís parental de l'article 48 bis de la Llei de l'Estatut dels treballadors. De fet, es considera que, en l'escenari normatiu actual, els jutjats que van dictar les sentències al·ludides per la representació sindical arribarien a aquesta mateixa conclusió.

Pel que fa al punt (ii), sobre l'anàlisi i adaptació del Conveni col·lectiu a la jurisprudència més recent del Tribunal Suprem (STS 339/2024, de 22 de febrer) relativa al permís de lactància acumulada», la representació empresarial manifesta que la Sentència del Tribunal Suprem que cita la UGT Serveis Públics en el seu missatge electrònic de 28 d'agost aborda un supòsit molt concret, en el qual les persones treballadores havien sol·licitat gaudir d'una excedència per cura de fill després de gaudir del permís de lactància, en la seva modalitat de gaudi acumulat, i, en el moment de tramitar la baixa a la Seguretat Social de la persona treballadora —per passar a situació d'excedència—, l'empresa els descomptava de la liquidació els dies de lactància que entenia que havien gaudit en excés, ja que considerava que, per al còmput, no s'havien de tenir en compte els dies laborals que finalment hi havia entre l'inici de l'excedència i la data en què el fill o filla complia nou mesos, els

quals sí que s'havien tingut en compte al principi. Finalment, aquesta Sentència va resoldre en contra de la pràctica empresarial esmentada en el cas enjudiciat.

La representació empresarial argumenta que l'article 22.5 del Conveni col·lectiu regula el dret a la lactància acumulada, però no estableix cap fórmula sobre com se n'ha de fer el còmput. Per això, considera que la Comissió Paritària no pot interpretar una cosa que no està regulada en el Conveni i que, per tant, no pot provocar polèmica, i entén que introduir una interpretació sobre un supòsit tan específic (lactància acumulada seguida d'excedència, en el cas enjudiciat pel Tribunal Suprem, per cura de fill o filla) excediria les funcions de la Comissió Paritària, la tasca de la qual és interpretar les clàusules del Conveni, no completar-ne els articles davant determinats supòsits de fet, cosa que usurpa competències clarament pròpies de la tasca negociadora aliena a la de mera administració del Conveni col·lectiu. Afirmar que una qüestió d'aquesta mena hauria de formar part del procés negociador, si escau, del proper Conveni col·lectiu, sens perjudici, mentrestant i com és lògic, dels possibles conflictes a títol individual o col·lectiu que es puguin plantejar en l'àmbit de les empreses.

Per la seva part, la UGT Serveis Públics defensa que la funció de la Comissió Paritària és precisament interpretar els articles del Conveni col·lectiu com, en el cas concret, el relatiu al permís de lactància acumulada. Manifesta que té constància que diverses empreses fan el càlcul de manera contrària a la doctrina que manté el Tribunal Suprem en la sentència analitzada, i argumenta que un pronunciament exprés de la Comissió Paritària reduiria la conflictivitat existent, així com que el fet d'acudir a aquest òrgan d'interpretació i vigilància constitueix, a més d'un acte de bona fe, el pas previ a la interposició de possibles conflictes col·lectius o denúncies davant la Inspecció de Treball.

Després d'un breu debat sobre això, UBES es compromet a traslladar i divulgar entre els seus associats aquesta sentència del Tribunal Suprem dictada en el supòsit enjudiciat específic sobre el permís de lactància acumulada, l'anàlisi de la qual s'ha discutit en aquesta reunió de la Comissió Paritària.

Finalment, es tracta el punt (iii) de l'ordre del dia, sobre «la interpretació del permís retribuït per hospitalització o malaltia greu de familiar» de l'article 20.5 del Conveni col·lectiu, en vista de la STS 381/2025, de 6 de maig.

La representació empresarial afirma que, si bé és clarament possible distingir entre l'alta hospitalària i l'alta mèdica, seria arriscat i generaria problemes pràctics greus estendre, amb caràcter general, com pretén la UGT Serveis Públics, el gaudi del permís indicat dins de la forquilla des que es produeix el fet causant fins a l'alta mèdica del familiar de la persona treballadora, i posa a tall de simple exemple el cas d'un familiar que ja estigués jubilat i que no accedirà a cap alta mèdica, cosa que, amb aquest caràcter general, dota de més seguretat el criteri de la necessitat o no de repòs domiciliari després de l'alta hospitalària que no pas el criteri de l'alta mèdica. Argumenta que el que la sentència esmentada estableix és que el fet causant del permís que preveu l'article 37.3, lletra b) de l'Estatut dels treballadors pot continuar després de l'alta hospitalària, i que s'ha de fer una interpretació del permís en clau finalista vinculat a la necessitat de cures i atenció del familiar, que, afirma la representació empresarial, és inherent al repòs domiciliari, una interpretació que s'ajusta a la redacció de l'article 20.5 del Conveni col·lectiu, segons l'acord adoptat en la reunió de la Comissió Paritària de 9 de desembre de 2024 (Acta 7), en què, a més, per dotar de seguretat jurídica tant les empreses com les persones treballadores, es va pactar que el repòs domiciliari s'havia d'acreditar mitjançant el justificant corresponent que indiqués el nombre de dies prescrits al familiar. La prescripció o no de repòs domiciliari després de l'alta hospitalària és fonamental, ja que si no hi ha aquesta prescripció, el fet causant del permís finalitza, independentment que s'hagi emès o no l'alta mèdica.

La representació sindical exposa el problema pràctic que genera l'exigència de justificació dels dies de repòs del familiar. Manifesta que, en molts casos, els facultatius no expressen els dies de prescripció de repòs domiciliari en els informes d'alta hospitalària, i que obtenir una rectificació posterior és extremadament difícil. A més, al·leguen que moltes empreses són massa exigents amb els justificants que requereixen a les persones treballadores i que arriben a denegar aquest permís sobre la base de formalismes excessius, la qual cosa deixa les persones treballadores en una situació d'indefensió que les porta a desistir de sol·licitar la continuació del permís. Per això, sol·liciten una flexibilitat més àmplia per part de les empreses, més concreció sobre les dades que han d'aparèixer en el justificant de repòs domiciliari del familiar i que els establiments sanitaris busquin solucions proactives al problema. Per exemple, que els mateixos centres sanitaris facilitin la inclusió d'aquesta informació mèdica en els informes d'alta hospitalària o que permetin que els seus departaments d'administració o recepció puguin esmenar el justificant corresponent *a posteriori*, prèvia consulta amb el facultatiu corresponent.

La representació empresarial aclareix que, per acreditar aquesta necessitat de repòs domiciliari, no s'exigeix un informe mèdic complet amb dades sensibles del familiar, sinó un justificant que acrediti raonablement el parentiu entre la persona prèviament hospitalitzada i la persona treballadora, la data de l'ingrés i de l'alta hospitalària i, si escau, la prescripció expressa del repòs i la durada, és a dir, la informació imprescindible per tenir constància que, després de l'alta hospitalària, hi continua havent la necessitat de cures i atenció del familiar justificativa del permís. Finalment, subratlla que la conflictivitat que exposa la representació sindical, de la mateixa manera que es reclama més flexibilitat per part de les empreses, també es pot resoldre amb la diligència necessària per part de les persones treballadores a l'hora de sol·licitar al facultatiu, en cas que aquest prescriu repòs al pacient, que concreti aquesta informació en l'informe d'alta hospitalària.

Després d'això, la representació sindical exposa alguns exemples en els quals considera que les empreses han denegat injustament el gaudi del permís que estableix l'article 20.5 del Conveni col·lectiu, pel fet d'haver-hi un excés de formalisme en el justificant mèdic requerit per acreditar els dies de repòs domiciliari prescrits al familiar de la persona treballadora. La representació empresarial manifesta que aquests



supòsits, en tot cas, s'han de resoldre cas per cas, no en el marc d'una reunió de la Comissió Paritària del Conveni, i que la via per impugnar una denegació concreta del permís que s'entén injusta no és cap altra que la judicial.

Finalment, i després de continuar amb el debat, les representacions de les empreses assistents a la reunió es comprometen a divulgar, a través de les direccions mèdiques dels hospitals que gestionen la transcendència, que els facultatius incloguin en els informes d'alta hospitalària la prescripció, si escau, de repòs domiciliari i el nombre de dies estimats, a fi de facilitar la justificació del permís i reduir la conflictivitat.

En aquest punt de la reunió, i sense que hi hagi més assumptes per tractar, les dues representacions decideixen posar-hi fi, a les 18.00 hores, però prèviament autoritzen el Sr. Carlos Sedano Almiñana, perquè, en nom de la Comissió, dipositi aquesta acta davant l'autoritat laboral a fi que la registri i la publiqui en el BOIB.

L'esborrany d'acta d'aquesta reunió es remetrà a les organitzacions que hi són presents a través de les adreces de correu que s'han facilitat a aquest efecte, a fi que la puguin revisar i comunicar-ne les rectificacions, si escau, per la mateixa via. Una vegada les dues representacions hagin consensuat per aquesta via el contingut de l'acta, s'aprovarà i la signarà electrònicament un representant de cada organització, juntament amb el secretari actuant, que quedarà habilitat per certificar les còpies que calgui.

Part empresarial

Part sindical

