

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

1024

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Dialogo Social por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares el acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en relación al análisis y interpretación de diferentes puntos relativos al convenio en base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de las Islas Baleares, de 09 de septiembre de 2025 y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (código del convenio 07000345011982)

Antecedentes

1. El 09 de septiembre de 2025, la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de las Islas Baleares acordó el acta en relación al análisis y interpretación de diferentes puntos relativos al convenio en base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.
2. El 22 de diciembre de 2025, José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación de la citada acta.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el acta en relación al análisis y interpretación de diferentes puntos relativos al convenio en base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de las Islas Baleares de 09 de septiembre de 2025 en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de las Islas Baleares
2. Publicar el acta en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Paritaria.
4. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

Palma, firmado electrónicamente el 22 de enero 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 COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA Y ASISTENCIA DE LAS ISLAS BALEARES PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025

(Código de Convenio 07000345011982)

ASISTENTES:

Por la Representación Sindical:

D.ª Teresa SÁNCHEZ SEVILLA (UGT Servicios Públicos)
D. Ryan McLARTY MULET (UGT Servicios Públicos)
D.ª Isabel MARTÍNEZ JIMÉNEZ (UGT Servicios Públicos)
D. Andreias GAB CARDOS (FSS-CCOO)

Por la Representación Empresarial:

D. Antoni M. FUSTER MIRÓ (UBES)
D. José Francisco BARRANCO GONZÁLEZ (UBES)
D. Antonio COLUMBRAM GUAL (UBES)
D. Víctor M. ALONSO MANZANARES (asesor UBES)
D.ª Magdalena TOMÁS MORA (asesora UBES)

En Palma (Mallorca), a 9 de septiembre de 2025, siendo las 16,30 horas, en la sede de la Unión Balear de Entidades Sanitarias (UBES), sita en la calle Aragón, nº 215, primer piso (sede de la CAEB), de Palma, se reúnen las personas al margen relacionadas en virtud de la convocatoria realizada por la representación empresarial mediante mail de fecha 1 de septiembre de 2025, al objeto de tratar distintos puntos del orden del día propuestos por la UGT Servicios Públicos mediante correos electrónicos de fecha 28 de julio y 28 de agosto de 2025, a saber: (i) Análisis acerca de la retribución del permiso parental de ocho semanas, a la luz de la “línea jurisprudencial que la reconoce (Directiva (UE) 2019/1158, art. 8)”;

(ii) Análisis y adaptación del Convenio Colectivo a la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo (STS 339/2024, de 22 de febrero) relativa al permiso de lactancia acumulada; y (iii) La interpretación del permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave de familiar, regulado en el artículo 20.5 del Convenio Colectivo, a la luz de la STS 381/2025, de 6 de mayo.

A continuación, se procede por ambas representaciones al examen de los puntos del orden del día:

Por lo que respecta al punto (i) sobre la retribución del permiso parental de ocho semanas, en virtud de la línea jurisprudencial que, a entender de la UGT Servicios Públicos, así lo reconoce por la aplicación directa de lo dispuesto en el artículo 8 de la Directiva UE 2019/1158”, la representación empresarial mantiene que no procede la retribución pretendida.

Además de no tratarse de un permiso recogido en el vigente texto convencional que pudiera habilitar la intervención de la Comisión Paritaria, puntualiza que el derecho a la retribución del permiso parental ha sido reconocido por algunos Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, en supuestos de aplicación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no del Estatuto de los Trabajadores, y en base a la aplicabilidad directa de la Directiva UE 2019/1158 como consecuencia de su falta de transposición por el Estado Español en el plazo concedido para ello. No obstante, subraya que tales sentencias son anteriores a la entrada en vigor del RDL 9/2025, de 29 de julio, el cual transpone íntegramente la mencionada Directiva pues así lo indica expresamente el propio RDL en su exposición de motivos, de cuyo texto se citan los siguientes fragmentos: “Con la ampliación del permiso de nacimiento y cuidados en tres semanas (...) se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019” y “El presente real decreto-ley completa por tanto la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019”.

Por lo tanto, la representación empresarial entiende que al haberse completado la transposición de la Directiva, ha de estarse a lo establecido en el mencionado RDL 9/2025, norma reglamentaria que no prevé la retribución del permiso parental del artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De hecho, se considera que, en el escenario normativo actual, los juzgados que dictaron las sentencias aludidas por la representación sindical llegarían a esta misma conclusión.

Por lo que respecta al punto (ii), sobre el “análisis y adaptación del Convenio colectivo a la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo (STS 339/2024, de 22 de febrero) relativa al permiso de lactancia acumulada”, la representación empresarial manifiesta que la Sentencia del Tribunal Supremo que cita la UGT Servicios Públicos en su correo electrónico de fecha 28 de agosto aborda un supuesto muy concreto, en el que las personas trabajadoras habían solicitado disfrutar de una excedencia por cuidado de hijo tras el disfrute del permiso de lactancia, en su modalidad de disfrute acumulado, y, en el momento de tramitar la baja en Seguridad Social de la persona trabajadora -por pasar a situación de excedencia-, la empresa les descontaba de la liquidación los días de lactancia que entendía que habían disfrutado en exceso, pues

consideraba que, para su cómputo, no debían tenerse en cuenta los días laborales que finalmente mediaban entre el inicio de la excedencia y la fecha en la que el hijo/a cumplía nueve meses de edad, los cuales sí se habían tenido en cuenta en un principio. Dicha Sentencia, finalmente, resolvió en contra de la mencionada práctica empresarial en el caso enjuiciado.

Por la representación empresarial se argumenta que el artículo 22.5 del Convenio colectivo regula el derecho a la lactancia acumulada, pero no establece ninguna fórmula sobre cómo debe realizarse su cómputo. Por ello, considera que la Comisión Paritaria no puede entrar a interpretar algo que no está regulado en el Convenio y que, por ende, no puede provocar polémica, y entiende que introducir una interpretación sobre un supuesto tan específico (lactancia acumulada seguida de excedencia, en el caso enjuiciado por el Tribunal Supremo, por cuidado de hijo) excedería de las funciones de la Comisión Paritaria, cuya labor es interpretar el clausulado del Convenio, no completar sus artículos ante determinados supuestos de hecho usurpando competencias claramente propias de la labor negociadora ajena a la de mera administración del Convenio colectivo. Sostiene que una cuestión de dicho calado debería formar parte del proceso negociador del, en su caso, próximo Convenio colectivo, sin perjuicio, mientras tanto, como es lógico, de los posibles conflictos a título individual o colectivo que se puedan plantear a nivel de las empresas.

Por su parte, la UGT Servicios Públicos defiende que la función de la Comisión Paritaria es precisamente la de interpretar los artículos del Convenio colectivo, como, en el caso concreto, el relativo al permiso de lactancia acumulada. Manifiesta tener constancia de que diversas empresas realizan el cálculo de forma contraria a la doctrina mantenida por el Tribunal Supremo en la sentencia analizada, y argumenta que un pronunciamiento expreso de la Comisión Paritaria reduciría la conflictividad existente, así como que acudir a este órgano de interpretación y vigilancia constituye, además de un acto de buena fe, el paso previo a la interposición de posibles conflictos colectivos o denuncias ante la Inspección de Trabajo.

Tras un breve debate al respecto, UBES se compromete a trasladar, divulgar entre sus asociados, la mencionada sentencia del Tribunal Supremo dictada en el específico supuesto enjuiciado sobre el permiso de lactancia acumulada, cuyo análisis ha sido discutido en la presente reunión de la Comisión Paritaria.

Por último, se pasa a tratar el punto (iii) del orden del día, sobre “la interpretación del permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave de familiar” del artículo 20.5 del Convenio colectivo, a la luz de la STS 381/2025, de 6 de mayo.

La representación empresarial sostiene que, si bien es claramente posible distinguir entre el alta hospitalaria y el alta médica, resultaría arriesgado y generaría serios problemas prácticos extender, con carácter general, como pretende la UGT Servicios Públicos, el disfrute del indicado permiso dentro de la horquilla desde que se produce el hecho causante hasta el alta médica del familiar de la persona trabajadora, poniendo a modo de simple ejemplo el caso de un familiar que ya estuviese jubilado y que no va a acceder a ninguna alta médica, lo que, con ese carácter general, dota de mayor seguridad el criterio de la necesidad o no de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria que el criterio del alta médica. Argumenta que lo que la citada sentencia establece es que el hecho causante del permiso previsto en el artículo 37.3, letra b), del Estatuto de los Trabajadores puede continuar tras el alta hospitalaria, y que se debe hacer una interpretación del permiso en clave finalista vinculado a la necesidad de cuidados y atención del familiar, la cual, afirma la representación empresarial, es inherente al reposo domiciliario, interpretación que se ajusta a la redacción del artículo 20.5 del Convenio colectivo, según acuerdo adoptado en la reunión de la Comisión Paritaria de 9 de diciembre de 2024 (Acta 7), donde, además, para dotar de seguridad jurídica tanto a las empresas como a las personas trabajadoras, se pactó que el reposo domiciliario debía acreditarse mediante el oportuno justificante que indicara el número de días prescritos al familiar. La prescripción o no tras el alta hospitalaria de reposo domiciliario es fundamental, pues si no existe tal prescripción, el hecho causante del permiso finaliza, con independencia de que se haya emitido o no el alta médica.

La representación sindical expone la problemática práctica que genera la exigencia de justificación de los días de reposo del familiar. Manifiesta que, en muchos casos, los facultativos no expresan los días de prescripción de reposo domiciliario en los informes de alta hospitalaria, y que obtener una rectificación posterior es extremadamente difícil. Además, alegan que muchas empresas son demasiado exigentes con los justificantes que requieren a las personas trabajadoras, llegando a denegar dicho permiso en base a excesivos formalismos y colocando a las personas trabajadoras en una situación de indefensión que las lleva a desistir de solicitar la continuación del permiso. Por ello, solicitan una mayor flexibilidad por parte de las empresas, más concreción sobre los datos que deben aparecer en el justificante de reposo domiciliario del familiar y que los establecimientos sanitarios busquen soluciones proactivas al problema. Por ejemplo, que los propios centros sanitarios faciliten la inclusión de esta información médica en los informes de alta hospitalaria o que permitan que sus departamentos de administración o recepción puedan subsanar el oportuno justificante a posteriori, previa consulta con el facultativo correspondiente.

La representación empresarial aclara que, para acreditar dicha necesidad de reposo domiciliario, no se exige un informe médico completo con datos sensibles del familiar, sino un justificante que acredite razonablemente el parentesco entre la persona previamente hospitalizada y la persona trabajadora, la fecha del ingreso y del alta hospitalaria y, en su caso, la prescripción expresa del reposo y su duración. Es decir, lo imprescindible para tener constancia de que, tras el alta hospitalaria, continua la necesidad de cuidados y atención del familiar justificativa del permiso. Y, por último, subraya que la conflictividad expuesta por la representación sindical, del mismo modo que se reclama una mayor



flexibilidad por parte de las empresas, también se puede resolver con la necesaria diligencia por parte de las personas trabajadoras a la hora de solicitar al facultativo, en caso de que el mismo prescriba reposo al paciente, que precise dicha información en el informe de alta hospitalaria.

Tras ello, la representación sindical expone algunos ejemplos en los que considera que las empresas han denegado injustamente el disfrute del permiso establecido en el artículo 20.5 del Convenio colectivo, por haber un exceso de formalismo en el justificante médico requerido para acreditar los días de reposo domiciliario prescritos al familiar de la persona trabajadora. La representación empresarial manifiesta que estos supuestos, en todo caso, deben resolverse caso por caso, y no en el marco de una reunión de la Comisión Paritaria del Convenio, y que la vía para impugnar una concreta denegación del permiso que se entiende injusta no es otra que la judicial.

Finalmente, y tras continuar con el debate, las representaciones de las empresas asistentes a la reunión se comprometen a divulgar a través de las direcciones médicas de los hospitales que gestionan la trascendencia de que los facultativos incluyan en los informes de alta hospitalaria la prescripción, en su caso, de reposo domiciliario y el número de días estimados, con el fin de facilitar la justificación del permiso y reducir la conflictividad.

En este punto de la reunión, y no teniendo otros asuntos que tratar, ambas representaciones deciden poner fin a la misma cuando son las 18,00 horas, autorizando previamente a D. Carlos Sedano Almiñana, para que, en nombre de la Comisión, proceda a depositar la presente Acta ante la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el «BOIB».

El borrador de acta de esta reunión será remitido a las organizaciones presentes en la misma a través de las direcciones de correo facilitadas a este efecto, a fin de que pueda ser revisada y comunicadas las rectificaciones, en su caso, por la misma vía. Una vez consensuado por esta vía el contenido del acta por ambas representaciones, se aprobará la misma, procediendo a su firma electrónica por un representante de cada organización, junto con el Secretario actuante, quien quedará habilitado para certificar cuantas copias sean precisas.

Parte Empresarial

Parte Sindical

