

El permiso para la donación de sangre en España. Un estudio propositivo y comparado con el derecho polaco

The blood donation permit in Spain. A proactive study and comparison with Polish law

VÍCTOR RIBES MORENO *Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Cita sugerida: RIBES MORENO, V. "El permiso para la donación de sangre en España. Un estudio propositivo y comparado con el derecho polaco". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 3 (2022): 187-195.

Resumen

Que España es un país solidario y altruista en cuanto a donación de órganos es un hecho notorio y probado, característica que afortunadamente también se traslada a la donación de sangre. No obstante, se ha aceptado que existe un permiso laboral para la donación de sangre mediante una fórmula indirecta que surge a raíz del artículo 37.3. d) del ET y 4.2 del Real Decreto 1088/2005. En este estudio analizaremos dicho permiso, la controversia por considerarse un "deber inexcusable" y como puede sentar las bases para futuros permisos que ayuden a salvar vidas. A su vez, estudiaremos como ha previsto la legislación polaca los permisos laborales para la donación de sangre.

Abstract

Spain being a supportive and altruistic country in terms of organ donation is a well-known and proven fact, a characteristic that fortunately also applies to blood donation. However, it has been accepted that there is a work permit for blood donation through an indirect formula that arises as a result of article 37.3. d) of the ET and 4.2 of Royal Decree 1088/2005. In this study, we analyse such permit, the controversy as it is considered an "inexcusable duty" and how it can lay the foundation for future permits that help save lives. At the same time, we will look at how Polish law provides for work permits for blood donation.

Palabras clave

Donación de sangre; permiso laboral; derecho laboral polaco

Keywords

Blood donation; work permit; Polish labour law

1. EL PERMISO LABORAL PARA LA DONACIÓN DE SANGRE EN ESPAÑA

De acuerdo con el preámbulo del Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen los requisitos técnicos y condiciones mínimas de la hemodonación y de los centros y servicios de transfusión, la donación y transfusión de sangre es una necesidad permanente, ya que la sangre, plasma sanguíneo y otros elementos celulares no se puede fabricar ni substituir artificialmente. Por este motivo, la única forma de garantizar unas reservas adecuadas es mediante la donación voluntaria y altruista.

En este apartado veremos la controversia respecto al porque se ha asumido que es un deber inexcusable, las características del permiso y como los convenios colectivos han legislado este permiso sin tener en cuenta las previsiones del art. 37.3. d) del Estatuto de los Trabajadores.

1.1. Controversia acerca del "deber inexcusable" en la donación de sangre

El art. 4.2 del del Real Decreto 1088/2005 establece que "*el empleo del tiempo necesario para efectuar una donación de sangre será considerado a todos los efectos como cumplimiento de un deber de carácter público y personal*". A raíz de este precepto, se ha aceptado que existe un permiso laboral para la hemodonación cuyo origen es el art. 37.3. d) del ET por el cual el trabajador puede ausentarse para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

La controversia viene dada en la redacción de tal artículo, pues para que el permiso tenga efectos, la hemodonación debería considerarse un “deber inexcusable”¹, condición que no aparece reflejada en el texto del Real Decreto 1088/2005 y que BASTERRA HERNANDEZ² ya había afirmado que en esencia, la extracción voluntaria de sangre no podía ser considerada como un deber inexcusable.

Por esta razón, podemos afirmar que en realidad el art. 37.3. d) del ET no reconoce directamente ningún permiso para la donación de sangre, pero socialmente se asume que así es por dos motivos:

- El art. 4.3 del Real Decreto 1088/2005 que literalmente indica que “*constituye objetivo prioritario, del más alto nivel sanitario y social, el fomento, estímulo y apoyo de la donación de sangre humana, [...] A tal efecto, las autoridades sanitarias competentes fomentarán las donaciones de sangre y adoptarán, entre otras, las siguientes medidas [...] b) Facilitar la creación y perfeccionamiento de la adecuada infraestructura sanitaria al servicio de la donación de sangre, así como los demás medios materiales, sanitarios y sociales necesarios para su organización y desarrollo.*”.
- La normativa derogada en la que se basa el Real Decreto 1088/2005³ indicaba que todos los donantes de sangre tendrán derecho a no sufrir otro menoscabo que el correspondiente a la pérdida de sangre. Por lo que intuimos una tradición histórica por la cual los trabajadores que sean donantes no podrían ser sancionados al acudir a realizar dicha actividad.

Este debate en realidad tiene una fácil solución, que nos la otorga el derecho laboral cubano mediante la Ley No. 116, Código de Trabajo, de 20 de diciembre de 2013, cuyo artículo 116. i) establece que “*El trabajador cobra el salario que corresponde al tiempo de la jornada laboral a la que no asiste con conocimiento del empleador y lo acredita, de acuerdo con las regulaciones que para cada caso establece la ley, cuando concurran los motivos siguientes: [...] i) realizar donación voluntaria de sangre*”.

Es decir, se trata de un permiso con similares características a los indicados en el art. 37.3 del ET con la diferencia de que la normativa cubana sí lo nombra explícitamente. Un detalle que *a priori* parece insignificante pero que en realidad solventaría los problemas que veremos en el apartado 1.3 respecto a la negociación colectiva - mayoritariamente extraestatutaria - que surgen a raíz de no estar mencionado explícitamente el permiso en el ET.

1.2. Características del permiso

Respecto a las características de la licencia, veremos en primer lugar las particularidades generales propias del art. 37.3. d) del ET y posteriormente las especialidades derivadas de ser considerado un deber inexcusable. Respecto a las primeras encontramos:

¹ El deber inexcusable en una normativa laboral un concepto que aparece por primera vez en el Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, y se entiende como aquella obligación que tiene un ciudadano y cuyo incumplimiento daría paso a responsabilidades administrativas, civiles o penales. Actualmente se entiende la asistencia como jurado popular, declarar en un juicio o ser llamado a una mesa electoral entre otros.

² BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: “Los permisos retribuidos del art. 37.3 del ET: un análisis aplicativo”, *Revista Española de derecho del trabajo*, nº. 195, 2017, p. 45.

³ Concretamente el art. 6 del Decreto 1574/1975, de 26 de junio, por el que se regula la hemodonación y los Bancos de Sangre y posterior actualización con el Real Decreto 1945/1985, de 9 de octubre, por el que se regula la hemodonación y los Bancos de Sangre.

a) Previo aviso y justificación.

En el caso de la donación de sangre queda en el aire cuanto tiempo hay que preavisar, pues a diferencia de la asistencia a un juicio, mesa electoral, votación, etc. el trabajador sabe con la antelación suficiente el día en el que debe estar presente para realizar el deber inexcusable. No obstante, en caso de que no estuviera previsto en el convenio colectivo, dependerá totalmente de la voluntariedad del trabajador para asistir en un día concreto a realizar la transfusión, por lo que debe preavisar con la suficiente antelación para no causar ningún perjuicio en la actividad productiva. Recordemos que no disponer de un periodo regulado de preaviso puede suponer una fuente de conflicto entre la empresa y el trabajador en caso de que este quiera disfrutar de una licencia.

b) Permiso retribuido.

Como indica el ET es un permiso con derecho a remuneración, por lo que no cabe deducción de salario alguna.

c) El permiso se concede por el tiempo indispensable.

El “tiempo indispensable” incluye también los tiempos de desplazamiento, sin embargo las dudas surgen si en estos casos debería también considerarse también el tiempo de recuperación tras la donación. Para resolver esta pregunta, debemos atendernos a las recomendaciones básicas de los servicios sanitarios tras la transfusión y como afectarán, según la profesión del donante, en el cumplimiento de la normativa de seguridad e higiene del puesto de trabajo.

Las recomendaciones de la Cruz Roja que pueden afectar a la actividad laboral son las siguientes: eludir ambientes calurosos, evitar realizar deportes y actividades extenuantes al menos, hasta el día siguiente de la transfusión⁴. Mientras que el Servicio Andaluz de Salud aconseja además de las anteriores, no realizar actividades laborales que impliquen riesgo para sí mismo o para los demás, así como no conducir trayectos largos.

Como se intuye, el tiempo indispensable deberá incluir también el tiempo necesario de recuperación para que el trabajador retome la actividad laboral sin riesgos. No obstante, dependerá según profesiones ya que existe un mayor riesgo en actividades como la construcción, chóferes, transportistas, maquinistas, etc. que en otras como los trabajos de oficina. De este modo, un trabajador que se dedique a una actividad de riesgo y que done sangre al inicio de su jornada laboral debido a que no sea posible acudir a otra hora, entendemos que el permiso podría durar el resto de la jornada para que se garantice la vuelta a la actividad sin riesgo.

Por otra parte, también cabe la posibilidad de que el trabajador se desplace al centro de transfusión y que circunstancias ajenas a su deseo de donar sangre, los servicios sanitarios nieguen esta posibilidad. Estimamos oportuno afirmar que en caso de que el trabajador no haya actuado de mala fe - es decir, que sea conocedor que su estado le impide ser donante - el trabajador podrá justificada la ausencia e incluso siendo esta retribuida, por el tiempo de desplazamiento y por el de tiempo que haya pasado en el centro de transfusión.

a) Combinar le permiso con vacaciones y otros permisos.

Recordemos que la finalidad de la norma no es otorgar días libres. Es decir, que si el trabajador se encontrara en otra situación como un permiso de matrimonio o bien vacaciones - entre otros - y decidiera realizar una donación de sangre, no es motivo para que acumule un periodo de descanso extra que le exima de acudir al trabajo.

b) Límites a la donación.

⁴ Recomendaciones disponibles en los siguientes enlaces <https://www.donarsangre.org/informacion-basica-para-donantes-madrid/> y <http://www.donantescordoba.org/content/despues-de-donar-%3Fse-puede-hacer-vida-normal>
Fecha de visita 1 de febrero de 2022.

El límite para ejercer el permiso para donar sangre lo impone el anexo II del Real Decreto 1088/2005 respecto al criterio de selección de los donantes y el cual indica que el intervalo mínimo entre dos extracciones será de dos meses, fijando un límite anual de cuatro extracciones en los hombres y de tres en las mujeres.

c) Exclusión de la donación de plasma sanguíneo y componentes celulares.

El art. 4.1 del Real Decreto 1088/2005 define la donación voluntaria y altruista como aquella persona que dona sangre, plasma o componentes por su propia voluntad. Sin embargo, acorde el apartado 2 del mismo artículo, solamente computará a efectos de ser computado como un cumplimiento de deber de carácter público y personal la donación de sangre.

En segundo lugar, al asumir que es un deber inexcusable debemos añadir otras características:

a) Es un deber personal y voluntario.

Aunque es una obviedad, una de las características de los deberes inexcusables es que no puede ser cumplido por un sustituto o apoderado.

b) No hay alternativa para ejecutarse fuera del horario de trabajo.

Como señalan AGOTE EGUIZABAL y OTAEGUI⁵ el deber tiene razón de ser si no puede ser ejecutado en horario distinto al de la ocupación efectiva del puesto de trabajo.

c) El empresario no puede denegar el permiso.

Especialidad que constituye otra de las polémicas de este permiso, pues el deber inexcusable no puede ser denegado por el empresario.

1.3. El permiso en la negociación colectiva

El permiso para donar sangre también aparece mencionado explícitamente en la negociación colectiva - tanto estatutaria como extraestatutaria - y como veremos, en la mayoría de los casos se incumple el mínimo establecido en el ET. Algunos ejemplos son:

a) Convenio colectivo de la empresa T-Systems ITC Iberia, S.A.U. Código de convenio 90103362012019.

El anexo VI prevé el permiso retribuido para las donaciones de sangre en beneficio de familiares de 1º o 2º grado de consanguinidad o afinidad, u otro trabajador de la empresa. En este caso, el convenio da a entender que las donaciones se están limitando solamente a los familiares o compañeros de trabajo, lo que iría en contra de los principios de altruismo del Real Decreto 1088/2005, por lo que un trabajador bajo ese convenio no debería tener problemas para poder efectuar donaciones de sangre en cualquier centro de transfusión aunque el destinatario sea un sujeto distinto al mencionado en el convenio.

b) Convenio colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S.A.U. Fábrica de Zinc Electrolítico del San Juan de Nieva. Código de convenio 33000091011979.

El art. 12. m) establece que el trabajador, preavisando con la mayor antelación posible dispondrá de un día natural al año para ir a donar sangre. Una previsión que restringe las donaciones máximas del anexo II del Real Decreto 1088/2005, e indirectamente limita el acceso al permiso del art. 37.3. d) del ET, por lo que estaríamos ante un caso de vulneración del principio de jerarquía normativa.

⁵ AGOTE EGUIZABAL R. y OTAEGUI, E.: "Artículo 37, Descanso semanal, fiestas y permisos", en DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con Jurisprudencia*, 2ª edición, La Ley, 2007, p. 689.

c) Preacuerdo del IX Convenio colectivo de Volkswagen Navarra.

El art. 12 respecto a los asuntos sociales regula que se podrá disponer de dos ausencias al año que deberán tomarse de lunes a jueves y coincidiendo con el fin de la jornada de mañana o el inicio del turno de tarde.

En cuanto a las ausencias se aplica el mismo caso del supuesto anterior, sin embargo nos encontramos ante un límite nuevo al restringir el permiso a un horario concreto. Aspecto que evidentemente no tendría validez alguna pues como hemos comentado, el deber inexcusable surge de la imposibilidad de realizarlo fuera del horario laboral.

d) Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial, para el Comercio en general (excepto alimentación) de Valladolid y Provincia. Código de Convenio 47000075011983.

El art. 25.1. d) indica que las personas trabajadoras, para donar sangre, tendrán derecho a dos horas de permiso (que se computarán al inicio de la jornada de trabajo) de forma que iniciará la jornada de mañana dos horas más tarde de la ordinaria establecida.

En este supuesto estaríamos limitando el tiempo indispensable del art. 37.3 del ET.

e) Convenio colectivo de Sector de Industrias Siderometalúrgicas de Palencia. Código de Convenio 34000355011981.

El art. 21. k) establece el permiso retribuido para el tiempo indispensable, pero seguidamente lo limita un máximo de cuatro horas diarias durante dos días al año. Precepto similar a los estudiados anteriormente, aunque llama la atención la notable contradicción al establecer el permiso por tiempo indispensable y seguidamente interponer un límite de cuatro horas.

2. EL PERMISO LABORAL PARA LA DONACIÓN DE SANGRE EN POLONIA

La razón principal por la que estudiaremos la legislación polaca es debido a que es una norma relativamente simple pero especialmente protectora con el trabajador. Aunque como veremos, tampoco está libre de polémicas.

2.1. Características del permiso

La licencia surge a raíz de la Ordenanza del ministro de Trabajo y Política Social de 15 de mayo de 1996 sobre la justificación del ausentismo y concesión de licencias a los empleados⁶. Concretamente el art. 12 dice que *“el empleador está obligado a conceder un permiso al trabajador por el tiempo especificado por el servicio de transfusión con el fin de que pueda donar sangre”* y por otra parte, la Ley de 22 de agosto de 1997 sobre el Servicio Público de Sangre⁷ cuyo art. 9.1 establece que el trabajador tendrá derecho a la exención de la actividad laboral durante el día que done sangre.

No obstante, este último artículo fue objeto de reforma a causa de la pandemia de COVID-19 mediante la Ley de 21 de enero de 2021 por la que se modifica la Ley de soluciones específicas en materia de prevención, prevención y lucha contra el COVID-19, otras enfermedades infecciosas y situaciones de crisis provocadas por las mismas y otras determinadas leyes⁸, cuyo art. 3 añade un nuevo apartado al art. 9 de la Ley de 22 de agosto de 1997 sobre el Servicio Público de Sangre por

⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

⁷ Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi.

⁸ Ustawa z dnia 21 stycznia 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

el cual, un donante habitual de sangre⁹ tendrá adicionalmente derecho a ausentarse del trabajo el día siguiente donación mientras dure la situación de emergencia epidemiológica declarada por el estado. Es decir, podrá disponer de dos días de permiso retribuidos.

Del régimen descrito permite inferir las características institucionales del permiso, que sintetizamos del siguiente modo:

- a) En cuanto a la exención de trabajar. Por norma general, el día de la donación todos los trabajadores disponen de un permiso para toda la jornada laboral. No obstante, si el trabajador está considerado como donante habitual de sangre y mientras dure la situación epidemiológica de COVID, dispondrá de un día adicional que corresponderá al día siguiente de la donación¹⁰. Por último, hay que añadir que el permiso contempla no solamente a la donación de sangre sino también la donación de plasma sanguíneo.
- b) Similar a la normativa española. El permiso sólo puede utilizarse para el día de donación. Si el empleado asiste al centro de transfusión durante sus vacaciones, no hay motivos para concederle el permiso.
- c) De acuerdo con el art. 2.1 de la Ordenanza del ministro de Trabajo y Política Social de 15 de mayo de 1996 sobre la justificación del ausentismo y concesión de licencias a los empleados, el empleado está obligado a preavisar por el motivo y la duración de la ausencia si esta es conocida de antemano. Mientras que el apartado 2 del mismo artículo, indica que si existen razones que impidan al trabajador presentarse al trabajo, éste deberá notificar inmediatamente al empresario el motivo de su ausencia y su duración prevista, pero a más tardar el segundo día de ausencia del trabajo.
- d) El empresario no puede denegar el permiso para que el trabajador ejerza su derecho a la donación de sangre.
- e) No existe límite a las donaciones de sangre o plasma más allá de las recomendaciones sanitarias.

2.2. Principales aspectos controvertidos del permiso

Primeramente debemos indicar que efectivamente, tal y como está redactada la normativa el empleado puede acogerse a este permiso cuando lo considere necesario, simplemente preavisando con antelación. No obstante, la problemática que presenta la licencia es el uso por parte de los donantes para ampliar un periodo de vacaciones o realizar actividades privadas debido al mencionado apartado 2 de la Ordenanza del ministro de Trabajo y Política Social de 15 de mayo de 1996 sobre la justificación del ausentismo y concesión de licencias a los empleados por el cual, si existen razones que impidan al trabajador presentarse en su puesto, éste deberá notificar al empresario el motivo de su ausencia a más tardar el segundo día de ausencia del trabajo. Es decir, el trabajador podría irse de vacaciones y en caso de querer prolongarlas un día más puede realizar una donación de sangre y avisar al empresario a su vuelta quedando justificada su ausencia.

De hecho, sobre esta conducta se hacía eco la revista especializada en derecho *Prawo*¹¹, en la cual se ponía de manifiesto el malestar de los empresarios debido a que algunos trabajadores

⁹ Conocidos como donantes honoríficos (*honorowym dawcom krwi*) siendo reconocidas aquellas mujeres que hayan dado al menos 5 litros de sangre y los hombres que hayan dado 6 litros.

¹⁰ La inspección de trabajo ha resuelto que, al indicar la normativa como exención adicional “el día siguiente de la donación” no tiene cabida realizar una extracción de sangre un viernes y que el trabajador tome el lunes siguiente de permiso. Es decir, que se computa por días naturales.

¹¹ Revista perteneciente a Wolters Kluwer. Enlace al artículo: <https://www.prawo.pl/kadry/dni-wolne-dla-krwiodawcow-uczniowym-obowiazkiem-pracodawcow,510264.html> Fecha de visita 21 de febrero de 2022.

utilizan el permiso para donación de sangre como una forma de extender el fin de semana a cargo de la empresa.

Para evitar casos de abusos como el mencionado, entra en juego el art. 52 y 100 del *Kodeks Pracy*, el equivalente a nuestro Estatuto de los Trabajadores. El art. 100¹² establece en el apartado segundo que el trabajador debe respetar el tiempo de trabajo establecido por la compañía y cumplir con los principios de convivencia social¹³, motivos por el cual, de apreciar el empresario una conducta inadecuada por parte del trabajador podría extinguir el contrato de trabajo sin previo aviso mediante el art. 52.1.1 en base a un incumplimiento grave de las obligaciones laborales básicas.

Una medida sin duda drástica, que pretende ser atenuada en el apartado segundo y tercero por el cual la falta prescribirá transcurrido un mes a contar desde el que el empresario tiene conocimiento de la falta, y en caso de que decida extinguir el contrato, previamente deberá haber realizado consultas a la organización sindical que represente al trabajador.

Sobre la aplicación del art. 52 también se pronunció el Tribunal Superior de Justicia de Varsovia, en sentencia del 17 de noviembre de 2005¹⁴ cuyo fallo resuelve que el incumplimiento grave del art. 52 debe ser causado de forma consciente y culpable y constituir una amenaza para los intereses de la empresa.

En otra sentencia, en este caso del Tribunal Supremo en sentencia del 26 de marzo de 2016¹⁵, añade que el incumplimiento grave de los deberes de los trabajadores incluye tres elementos: la vulneración del deber laboral básico, el perjuicio de los intereses del empresario y la culpabilidad que incluya tanto una conducta dolosa como negligencia grave. Elementos que recalca el tribunal que, todos ellos deberán concurrir para que el empresario pueda valerse del art. 52.1 y extinguir el contrato de trabajo del empleado.

En conclusión cabe señalar que el hecho de tomar un día libre en el trabajo sin informar a la empresa y bajo el pretexto de realizar una donación de sangre, no parece que *a priori* pudiera constituir una amenaza para los intereses de la empresa. Aunque entendemos que dependerá de cada caso individualizado y deberá ser la empresa quién pruebe dicho perjuicio. Mientras que, si el trabajador preavisa con antelación que va a realizar la donación, cumpliendo con la Ordenanza del ministro de Trabajo y Política Social de 15 de mayo de 1996 sobre la justificación del ausentismo y concesión de licencias a los empleados, no parece que habría motivos suficientes para considerar su conducta como un comportamiento grave aun tomando el permiso antes o después de unas vacaciones o para alargar un puente festivo.

3. CONCLUSIONES

La razón por la que hemos elegido estudiar el permiso para la donación de sangre es debido a que permitiría sentar las bases para legislar otras donaciones actualmente no previstas en la normativa española como pueden ser las donaciones por aféresis¹⁶, autólogas¹⁷ o las de médula ósea o en caso de que en un futuro se desarrollen nuevas tecnologías que necesite de un donante para salvar una vida. No obstante habría que subsanar algunas deficiencias, a destacar:

¹² Relativo a las obligaciones del trabajador.

¹³ De acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de febrero de 1997 (*Wyrok Sąd Najwyższy z 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97*) son aquellas situaciones en las que existe una conducta por parte del empleado que genere tensión, conflictos y amenazas a la convivencia.

¹⁴ *Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 17 listopada 2005 r., III APa 103/04.*

¹⁵ *Wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r., I PK 94/15.*

¹⁶ Consiste en recolectar uno o más componentes de la sangre como las plaquetas, glóbulos rojos o plasma y posteriormente se devuelve el resto de la extracción al donante.

¹⁷ La donación autóloga es aquella en que tanto el donante como el receptor es la misma persona. Entre algunos ejemplos, se realiza por recomendación médica antes de una cirugía en la que esté previsto que el paciente pueda perder una cantidad significativa de sangre.

1) Acerca de la duración del permiso

La finalidad del permiso no es otro que hacer una donación voluntaria con el objetivo de salvar vidas. Ofrecer el día entero de permiso, caso similar a la norma polaca, podría incentivar la solidaridad de un mayor número de personas, garantizaría al trabajador el tiempo de descanso necesario sin tener que entrar a valorar las características del trabajo realizado y evitaría un potencial conflicto entre el empleado y la empresa.

2) Sobre la retribución del permiso.

Una de las críticas que recibe el permiso polaco es que sea el empresario quién deba abonar el coste de la licencia. Aspecto que podría darse también en España. Una solución a este problema sería que la Seguridad Social bonificara el costo de los seguros sociales (contingencias comunes y profesionales) por este día, además de considerar el día de la donación como una IT en el que el empleado cobre el 100% de su la base de cotización.

3) Establecer un preaviso óptimo que garantice el correcto funcionamiento de la actividad laboral.

Para evitar situaciones vistas en la legislación polaca es necesario un preaviso que se comunique al empresario con la suficiente antelación que evite cualquier abuso por parte del trabajador. Por ejemplo, 48 horas podría ser un plazo razonable de preaviso. Materia que podría estar abierta a negociación colectiva.

4) Debatir si otras donaciones como los componentes sanguíneos, celulares y médula ósea deberían asimilarse al permiso para la donación de sangre.

Pondremos como ejemplo la Ley peruana Número 27282 de fomento de la donación de órganos y tejidos humanos, una normativa verdaderamente interesante de estudiar debido a que está íntegramente dedicada a las donaciones que permitirán salvar la vida de otras personas. La norma reconoce en el art. 10 el permiso laboral para realizar donaciones por aféresis y autólogas, mientras que el art. 14 reconoce la licencia para las donaciones de médula ósea por el periodo que determine el médico especialista.

Aunque entendemos la dificultad de promulgar una Ley similar en España, cabe como potencial solución, seguir el ejemplo de la normativa cubana, mencionada al principio del artículo. Para ello sería necesario reformar el art. 37.3 del ET e incluir un nuevo apartado - el h) si seguimos el orden natural - que recogiera explícitamente el permiso retribuido para donar sangre, componentes sanguíneos y médula ósea - a debate quedaría especificar por cuanto tiempo - y de este modo sentar una base sobre la que trabajar en caso de necesidad de actualizarse en el futuro.

Un ejemplo de cómo podría ser la redacción del nuevo apartado, partiendo del 37.3 del ET es la siguiente: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: *“h) por el tiempo indispensable para para la donación altruista y voluntaria de sangre, incluida la aféresis y autólogas, y por el tiempo que determine el personal médico para las donaciones de médula ósea”*. De este modo conseguimos sentar una base legal explícitamente regulada en el ET que no dependa indirectamente de otras normativas, y a su vez, simplificaría acometer una potencial reforma en un futuro si fuera necesario. Por otra parte, también acabaría con las potenciales dudas sobre el permiso, como por ejemplo, si debe ser considerado un “deber inexcusable”, preaviso previo, duración, etc. y evitaría que la negociación colectiva legisle permisos más restrictivos a causa del desconocimiento sobre este supuesto. Por último, incluir y ampliar la licencia en el ET supondría dar visibilidad a un permiso, que por lo general, es desconocido para el conjunto de trabajadores y que podría incitar a un aumento de las donaciones de sangre que al fin y al cabo, acabarán salvando vidas.

4. BIBLIOGRAFÍA

- AGOTE EGUIZABAL R. y OTAEGUI, E.: “Artículo 37, Descanso semanal, fiestas y permisos”, en DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con Jurisprudencia*, 2ª edición, La Ley, 2007.
- ALBIOL MONTESINOS, I.: “Permisos retribuidos (art. 37. 3 ET), *Actualidad laboral*, n.º 13-22, 2004.
- ÁLVAREZ MARTÍNEZ, J. C.: “Del permiso laboral para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal”, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, n.º 65, 1996.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: “Los permisos retribuidos del art. 37.3 del ET: un análisis aplicativo”, *Revista Española de derecho del trabajo*, n.º 195, 2017.
- GARCÍA ORTEGA, J. y MORENO CÁLIZ, S.: “Descanso semanal, fiestas y permisos (Art. 37 ET)”, en GARCÍA NINET, J. I., (Dir.), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores: (de 1980 a 2005): (homenaje al profesor doctor Luis Enrique de la Villa Gil)*, Centro de Estudios Financieros, 2005.