

NUEVO PERMISO DE CINCO DÍAS QUE TENDRÁN LOS TRABAJADORES EN 2025

- Se deberá solicitar a la empresa con previo aviso, aunque no se recoja con qué margen de antelación

El permiso retribuido es el derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo en caso de que se cumplan determinados requisitos y circunstancias sin que su salario se vea afectado. Existen distintos tipos de permisos retribuidos que vienen definidos en la normativa laboral y, más concretamente, en el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores, en su [artículo 37](#), establece una serie de permisos retribuidos que permiten a los empleados ausentarse de su puesto de trabajo de manera justificada sin que esto implique una reducción en su salario. Estos permisos cubren diferentes circunstancias como matrimonio, fallecimiento de un familiar, cuidado de personas, mudanzas, entre otras. Uno de estos permisos es el de 5 días, incorporado tras la aprobación del Real Decreto 5/2023, que no debe confundirse con el permiso por fuerza mayor familiar.

Según lo especificado en el Estatuto, este permiso puede solicitarse en casos de:

- Accidente o enfermedad grave.
- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

Los beneficiarios incluyen:

- Cónyuge.
- Pareja de hecho.
- Parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, como:
 - Padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, cuñados, hijastros, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.
- Cualquier persona conviviente en el mismo domicilio que requiera cuidado efectivo por parte del trabajador.

Este permiso está disponible para todos los empleados, independientemente del convenio colectivo o del sector al que pertenezcan, garantizando el derecho a atender situaciones que requieran atención personal y directa.

Así se puede solicitar

El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave debe solicitarse con preaviso, aunque el Estatuto de los Trabajadores no especifica un plazo concreto para hacerlo. Para determinar este aspecto, es necesario consultar el convenio colectivo aplicable en cada caso.

Es importante señalar que, cuando el permiso se solicita para el cónyuge, la pareja de hecho o para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no se exige acreditar ni la necesidad de cuidados ni la convivencia en el mismo domicilio.

Sin embargo, si el permiso se solicita para una persona con la que no existe un vínculo familiar directo, pero que reside en el mismo domicilio que el trabajador, sí será obligatorio justificar tanto la convivencia como la necesidad de los cuidados.