

¿QUÉ PERMISOS RETRIBUIDOS PUEDE SOLICITAR UNA PERSONA TRABAJADORA?

Todos los trabajadores tienen derecho a **permisos retribuidos** para ausentarse de su puesto de trabajo, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos regulados en el art. 37.3 del ET, no obstante, mediante **negociación colectiva** podrán mejorarse y ampliarse dichos permisos.

NOVEDAD

- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Con efectos de 30/06/2023. Se crean **nuevos permisos** y se **amplían y extienden algunos existentes**.

- 15 días por constituir pareja de hecho (se equipará al de matrimonio).

- 5 días (antes 2) en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. En este supuesto se incluye la pareja de hecho, los familiares consanguíneos de la pareja de hecho y cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora.

- 2 por fallecimiento (4 en caso de desplazamiento). En este supuesto se incluye la pareja de hecho y los familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

- 4 días por fuerza mayor familiar. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia».

- También se crea un permiso parental de 8 semanas (NO RETRIBUIDO).

- Ley 4/2023, de 28 de febrero. Con efectos de 02/03/2023, se da nueva redacción al art. 37.8 del ET.

Permisos retribuidos que puede solicitar una persona trabajadora

Un permiso retribuido es un tipo de permiso reconocido y regulado por la ley a través del cual una persona trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo durante cierto tiempo, por una causa justificada, sin pérdida de remuneración y habiendo avisado previamente a la empresa. Podría decirse que el permiso retribuido, por tanto, presenta dos características fundamentales:

- Preaviso con la posible antelación.
- Presentación de la justificación.

Ambos requisitos pesan sobre el trabajador de forma que para que nazca el derecho (permiso retribuido), debe cumplir con los mismos. Es más, si el preaviso por la circunstancia que fuera no puede llevarse a cabo, el trabajador vendrá obligado a probar la causa de tal imposibilidad. (STSJ de Madrid n.º 799/2007, de 3 de octubre de 2007, ECLI:ES:TSJM:2007:11620).

Salvo mejora por negociación colectiva, la persona trabajadora, **previo aviso y justificación**, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores (listado actualizado con efectos de 30/06/2023):

| Tipo de permiso | Periodo | Peculiaridades |
|--|--------------------|---|
| Matrimonio o registro de pareja de hecho. | 15 días naturales. | ... |
| Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. | Cinco días. | Para el cuidado de: - Familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. - Pareja de hecho o familiares |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>consanguíneos de la pareja de hecho.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora. |
| Fuerza mayor por motivos familiares urgentes | <p>Cuatro días.</p> <p>Puede disfrutarse por horas sueltas.</p> | <p>En caso de enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.</p> <p>Art. 37.9 del <u>ET</u> (con efectos de 30/06/2023).</p> |
| Fallecimiento | <p>Dos días.</p> <p>Ampliables a 4 días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento efectivo.</p> | <p>Por fallecimiento de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cónyuge. - Pareja de hecho. - Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. |
| Traslado del domicilio habitual (mudanza). | <p>Un día.</p> | <p>...</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal/ ejercicio del sufragio activo. (STSJ Galicia, rec. 1094/2017, de 14 de julio, <u>ECLI:ES:TSJGAL:2017:5127</u>).</p> | <p>El tiempo indispensable.</p> <p>(La duración de la ausencia y a su compensación económica puede encontrarse regulada específicamente).</p> | <p>Se incluyen dentro de este entre otros: la donación de sangre, el desempeño de funciones de jurado y el sufragio activo. También se asimilan (siempre que así se regule en los convenios del sector) la renovación del DNI, la obtención del carné de manipulador de alimentos y la asistencia a juicio como testigo o confesante.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia (art. 46.1 del <u>ET</u>).</p> |
| <p>Acudir a exámenes (en caso de cursar, con regularidad, estudios para la obtención de un título académico profesional).</p> | <p>Permisos necesarios (regulado por convenio colectivo).</p> | <p>La jurisprudencia considera que la fecha de fijación del examen no depende de la voluntad del interesado. (<u>STSJ de la Comunidad Valenciana, de 30 de septiembre de 1999, ECLI:ES:TSJCV:1999:6161</u>).</p> |

| | | |
|--|---|---|
| Representantes de los trabajadores. | Miembros del comité de empresa. | En función del núm. de trabajadores [letra e) art. 68 del <u>ET</u> y art. 10.3 de la <u>LOLS</u>]. |
| | Negociación colectiva. | El tiempo necesario (art. 9.2 de la <u>LOLS</u>). |
| | Delegados de prevención. | Un crédito horario según número de trabajadores en la empresa para reuniones, visitas, formación, etc. |
| Por búsqueda de empleo (siempre en caso de despido objetivo). | 6 horas durante el periodo de preaviso y la extinción del contrato. | Regulado, aumentado o mejorado según convenio colectivo o acuerdo entre las partes (art. 53.2 del <u>ET</u>). |
| Desplazamientos temporales (por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial) | 4 días por cada desplazamiento de 3 meses. | El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad (no inferior a cinco días laborables). El desplazamiento ha de exigir residencia en población distinta de la de su domicilio habitual. Con independencia de salarios, gastos de viaje y dietas (art. 40.6 del <u>ET</u>). |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Permiso retribuido para ir al médico.</p> | <p>Se encuentra regulado en algunos convenios colectivos.</p> | <p>Permisos para llevar a los hijos al médico.</p> <p>La jurisprudencia tiende a considerar la ausencia para llevar a los menores de edad al médico como un «deber inexcusable» de los padres/tutores, lo cual implica el derecho de los trabajadores a utilizar el tiempo necesario, como permiso no recuperable (art. 10 del <u>Código Civil</u>).</p> |
| <p>En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del <u>ET</u>, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.</p> | <p>Una hora de ausencia del trabajo.</p> <p>(Podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquella).</p> | <p>La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Este permiso puede sustituirse por una reducción de jornada en los términos establecidos en el art. 37.4. del <u>ET</u>.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Nacimientos de hija o hijo prematuros o que, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</p> | <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.</p> | <p>En paralelo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.</p> <p>Para el disfrute de este permiso, se estará a lo previsto en el art .37.7 del <u>ET</u>.</p> |
| <p>Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</p> | <p>Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</p> <p>(En caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo).</p> | <p>Letra f) del apdo. 3 del art. 37 del <u>ET</u>.</p> |
| <p>Permiso en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.</p> | <p>Tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.</p> | <p>Letra f) del apdo. 3 del art. 37 del <u>ET</u>.</p> <p>[En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del <u>ET</u>, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples].</p> |
| <p>Permiso con reserva de puesto de trabajo para asistencia a curso de formación.</p> | <p>Permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo:</p> <p>a) La formación ha de ser vinculada a la actividad de la empresa.</p> <p>b) Acumulables por un periodo de hasta cinco años.</p> <p>c) Al menos un año de antigüedad en la empresa.</p> | <p>El trabajador tendrá derecho (art. 23.1 del <u>ET</u>):</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.</p> <p>c) A la concesión de los permisos oportunos de</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</p> <p>d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.</p> <p>El tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.</p> |
| <p>Los trabajadores que tengan la consideración de víctima de violencia de género o de terrorismo.</p> | <p>Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> | <p>Art. 37.8 del ET; <u>Ley 10/2021, de 9 de julio</u>; <u>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre</u>; <u>Ley 4/2023, de 28 de febrero</u>; convenios colectivos o acuerdos.</p> <p>Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del</p> |

| | | |
|---|-------------------------------------|--|
| | | <p>tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Realización de su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que, en ambos casos, esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> |
| <p>Funciones sindicales o de representación personal</p> | <p>Por el tiempo indispensable.</p> | <p>En los términos establecidos legal o convencionalmente [arts. 10.3 de la <u>LOLS</u> y 37.3.e) y 68 del ET].</p> |

A TENER EN CUENTA. Con efectos de 30 de junio de 2023, el nuevo art. 48 bis del ET, configura el derecho a un **permiso parental**. A pesar de que la Directiva 2019/1158 de 20 de junio (conciliación de vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores)—de cuya transposición nace este permiso— establece que el permiso parental ha de ser retribuido, ese aspecto de la norma no es de aplicación obligatoria hasta el 2 de agosto de 2024. Dado que el permiso parental entrará en vigor sin desarrollo reglamentario hemos de entender que con posterioridad se establecerá un periodo transitorio de forma gradual hasta alcanzar su remuneración efectiva, por este motivo se excluye del listado anterior de permisos remunerados.

JURISPRUDENCIA

STS n.º 73/2023, de 25 de enero del 2023, ECLI:ES:TS:2023:545

No cabe la posibilidad de disfrutar el permiso por nacimiento de hijos, aunque el convenio lo regule. El permiso regulado en el derogado art. 37.7.b del ET debe entenderse suprimido al quedar integrado en la situación de suspensión de la relación laboral por paternidad o maternidad actualmente equiparadas.

STS n.º 1130/2021, de 17 de noviembre de 2021, ECLI:ES:TS:2021:4293

Interpretando el derecho a dos días adicionales de permiso por hospitalización de familiar en caso de desplazamiento a distinta localidad, el TS entiende que basta el cambio de término municipal (desde el domicilio habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho.

STS n.º 835/2022, de 18 de octubre de 2022, ECLI:ES:TS:2022:3783

Los temporales tienen derecho a la licencia para exámenes establecida en convenio en las mismas condiciones que los hijos. No hay justificación objetiva para aplicar un trato diferente.

SENTENCIA RELEVANTE

SJS - Vigo n.º 102/2023, de 14 de marzo del 2023, ECLI:ES:JSO:2023:1202

Según el Juzgado de lo Social de Vigo, los hombres no tienen derecho a ausentarse del trabajo para recibir cursos prenatales y de técnicas de preparación al parto, y cobrar el día. Esto está reservado para las trabajadoras, a fin de cuentas, ellas son las que dan a luz. Además, el Juzgado matiza el único precedente jurisprudencial recaído hasta la fecha sobre el asunto, el cual indica que los permisos retribuidos únicamente corresponden a la mujer embarazada, y no a su cónyuge.

CUESTIONES

1. El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, ¿qué nuevos permisos retribuidos ha creado?

Con efectos de 30/06/2023. Se crean nuevos permisos y se amplían y extienden algunos existentes:

- 15 días por constituir pareja de hecho (se equipará al de matrimonio).
- 5 días (antes 2) en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. En este supuesto se incluye la pareja de hecho, los familiares consanguíneos de la pareja de hecho y cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora.
- 2 por fallecimiento (4 en caso de desplazamiento). En este supuesto se incluye la pareja de hecho y los familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- 4 días por fuerza mayor familiar. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por

las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia».

También se crea un permiso parental de 8 semanas (NO RETRIBUIDO) y se mejora el régimen jurídico de la adaptación de jornada por motivos familiares.

2. ¿Un permiso retribuido generado en vacaciones debe disfrutarse el primer día hábil siguiente a las mismas?

La SAN n.º 47/2020, de 6 de julio de 2020, ECLI:ES:AN:2020:1476, parece cerrar el debate, diferenciando entre una situación de incapacidad temporal surgida durante las vacaciones a un permiso retribuido, habida cuenta de las finalidades divergentes de estos dos tipos de situaciones.

El TJUE ha concluido que un trabajador que se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad (SSTJUE de 10 de septiembre de 2009, n.º C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, apartado 22; de 21 de junio de 2012 n.º C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, apartado 20; y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, apartado 26).

Sin embargo, en el caso de los permisos retribuidos, la normativa que los establece reconoce a los trabajadores, cuando se produzcan los acontecimientos a que esta se refiere, el derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. En consecuencia, asevera la AN:

«(...) el disfrute de estos permisos retribuidos está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa, por un lado, y el hecho de que las necesidades u obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un periodo de trabajo, por otro lado, en la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos contemplados en el precepto convencional están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en periodos de vacaciones anuales retribuidas, sin que estos permisos retribuidos sean

asimilables a la baja por enfermedad y sin que se puedan conceder haciendo caso omiso de los requisitos de obtención y concesión establecidos en el convenio».

Además, como argumenta la STS, rec. 192/2018, de 17 de marzo de 2020, ECLI:ES:TS:2020:1389, el permiso tiene sentido cuando sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de este. Desde esa misma perspectiva, la «ausencia del trabajo» solo está justificada cuando efectivamente hay obligación de trabajar, que no en los periodos de vacaciones o suspensión del contrato en los que no existe la obligación de acudir al puesto de trabajo, por lo que tampoco pueden diferirse para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral. (STS, rec. 266/2016, de 13 de febrero de 2018. ECLI:ES:TS:2018:745).