

ACTUAL REGULACIÓN DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

I. Régimen jurídico de los permisos retribuidos.

La modificación del régimen de los permisos retribuidos, con ocasión de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, estableció nuevos permisos mínimos para cuidar a hijos y familiares enfermos y para conciliar la vida personal y familiar regulados en el artículo 37.3 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“ET”, en lo sucesivo), surgiendo múltiples dudas en cuanto a su efectiva aplicación.

En primer lugar, es conveniente recordar que, adicionalmente a lo establecido en el ET, los convenios colectivos pueden reconocer otros permisos, o aumentar la duración de los permisos regulados en el ET pero nunca reducirlos. Así pues, en caso de que el convenio establezca un número de días de disfrute de permiso inferior al establecido en el Estatuto, se deberá atender a lo establecido en el ET.

En definitiva, en cada caso es necesario comprobar lo establecido tanto en el Convenio Colectivo de aplicación como en el ET para siempre aplicar el régimen más beneficioso para el trabajador.

II. Fecha de inicio y cómputo de los permisos retribuidos.

Con carácter previo debemos prestar especial atención a la jurisprudencia existente en relación con la fecha de inicio del cómputo de estos permisos y con respecto a la fórmula de cómputo, en días naturales o en días hábiles. Para ello, debemos diferenciar entre los permisos regulados en el ET de los permisos regulados en los convenios colectivos.

A. Permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la fecha de inicio de estos permisos regulados en el ET, la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo ha diferenciado aquellos casos en los que el

MADRID

Conde de Aranda, 24 - 5ª Planta
CP 28001
T. +34 91 531 48 00
madrid@gyabogados.com

MARBELLA

Jacinto Benavente, 5 - 1º-B
CP 29601
T.+34 95 277 52 04
marbella@gyabogados.com

ALICANTE

Av. Maisonnave, 28 bis - 2º Oficina 8
CP 03003
T.+34 96 598 62 30
alicante@gyabogados.com

BARCELONA

Yúfera Abogados (Despacho Asociado)
Córcega, 302 - 3º 1ª. CP 08008
T.+34 93 487 19 46
barcelona@gyabogados.com

hecho causante se produce en un día hábil, de aquellos otros supuestos en los que se produce en un día no hábil:

- Si el hecho causante tiene lugar en un día hábil, el cómputo del permiso se iniciará en dicho día.
- Si el hecho causante tiene lugar en un día no hábil, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

En lo relativo a si su disfrute se refiere a días hábiles o naturales, cabe destacar que la jurisprudencia ha venido entendiendo que, salvo previsión normativa en contra, el disfrute de los permisos recogidos en el ET se refiere a días laborables.

B. Permisos regulados en los convenios colectivos que mejoren las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación jurídica de los permisos regulados en los convenios colectivos que supongan una mejora dentro del sistema establecido en el Estatuto de los Trabajadores difiere de la regulación general mencionada en el epígrafe anterior.

Así pues, en cuanto a si deben ser comprendidos como días hábiles o naturales, la jurisprudencia ha entendido que, al suponer una mejora del régimen legalmente establecido, se deberá atender a lo acordado en el propio convenio colectivo.

En lo relativo al momento en que se inicia el permiso, la jurisprudencia diferencia:

- Si el convenio colectivo establece que el permiso se disfruta por días naturales, el permiso se comenzará a disfrutar en el día natural en el que se produzca el hecho causante, salvo que el convenio establezca expresamente que el permiso comenzará a disfrutarse en el primer día hábil.
- En cambio, si el convenio establece que el permiso se disfruta por días hábiles, el comienzo del permiso tendrá lugar en el primer día hábil tras el hecho causante que dé lugar al mismo.

MADRID

Conde de Aranda, 24 - 5ª Planta
CP 28001
T. +34 91 531 48 00
madrid@gyabogados.com

MARBELLA

Jacinto Benavente, 5 - 1º -B
CP 29601
T.+34 95 277 52 04
marbella@gyabogados.com

ALICANTE

Av. Maisonnave, 28 bis - 2º Oficina 8
CP 03003
T.+34 96 598 62 30
alicante@gyabogados.com

BARCELONA

Yúfera Abogados (Despacho Asociado)
Córcega, 302 - 3º 1ª. CP 08008
T.+34 93 487 19 46
barcelona@gyabogados.com

III. Supuestos.

Dicho lo anterior, tras las últimas modificaciones legislativas, cabe decir que los permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores son los siguientes:

1. Permiso de matrimonio o registro de parejas de hecho:

Duración: 15 días naturales.

2. Permiso en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar:

Familiares del trabajador que se deben encontrar en esta situación: cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o cualquier persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador y que requiera el cuidado de aquella.

Duración: 5 días hábiles.

3. Permiso en caso de fallecimiento de un familiar:

Familiares del trabajador que deben haber fallecido: cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Duración: 2 días hábiles, ampliables en 2 días más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

4. Permiso en caso de traslado del domicilio habitual:

Duración: 1 día hábil.

5. Permiso en caso de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:

MADRID

Conde de Aranda, 24 - 5ª Planta
CP 28001
T. +34 91 531 48 00
madrid@gyabogados.com

MARBELLA

Jacinto Benavente, 5 - 1º -B
CP 29601
T.+34 95 277 52 04
marbella@gyabogados.com

ALICANTE

Av. Maisonnave, 28 bis - 2º Oficina 8
CP 03003
T.+34 96 598 62 30
alicante@gyabogados.com

BARCELONA

Yúfera Abogados (Despacho Asociado)
Córcega, 302 - 3º 1ª. CP 08008
T.+34 93 487 19 46
barcelona@gyabogados.com

Duración: tiempo indispensable.

6. Permiso para acudir a las sesiones informativas y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en casos de adopción, guarda con fines de acogimiento o adopción:

Duración: tiempo indispensable.

7. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

Está previsto para algunos casos especiales como, por ejemplo, el ejercicio del derecho a voto, formar parte de una mesa electoral o ser miembro de un jurado popular.

Duración: por el tiempo indispensable o, en caso de que haya regulación específica, el que corresponda de conformidad con el mismo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la Empresa podrá situar al trabajador en situación de excedencia forzosa.

8. Permiso en caso de urgencia familiar:

De conformidad con el mismo, los trabajadores pueden ausentarse de su puesto de trabajo cuando sea necesario por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiendo acreditar el trabajador el motivo de la ausencia.

Familiares del trabajador que deben encontrarse en esta situación: familiares o personas convivientes.

Duración: serán retribuidas las horas de ausencia por estas causas equivalentes a cuatro días al año.

MADRID

Conde de Aranda, 24 - 5ª Planta
CP 28001
T. +34 91 531 48 00
madrid@gyabogados.com

MARBELLA

Jacinto Benavente, 5 - 1º-B
CP 29601
T.+34 95 277 52 04
marbella@gyabogados.com

ALICANTE

Av. Maisonnave, 28 bis - 2º Oficina 8
CP 03003
T.+34 96 598 62 30
alicante@gyabogados.com

BARCELONA

Yúfera Abogados (Despacho Asociado)
Córcega, 302 - 3º 1ª. CP 08008
T.+34 93 487 19 46
barcelona@gyabogados.com

9. Permiso retribuido por estudios:

De conformidad con el mismo, los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido para la realización de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la Empresa.

No se entenderá comprendido en el presente derecho las obligaciones formativas que la Empresa deba ofrecer al trabajador a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes, como por ejemplo la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Duración: de 20 horas anuales acumulables por periodos de hasta cinco años.

IV. Permiso parental de cuidado de hijo (art. 48bis ET).

En último lugar, una de las novedades legislativas más relevantes ha sido la creación de un permiso parental por cuidado de menores de hasta ocho años de edad.

Duración del permiso: no superior a ocho semanas, pudiendo disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo preavisar el trabajador los periodos de disfrute del permiso a la Empresa con un preaviso, salvo fuerza mayor, de diez días (si bien el convenio colectivo podría establecer otro preaviso). Se podrá disfrutar hasta que el menor tenga ocho años de edad.

Si bien está previsto de que este permiso sea retribuido (probablemente mediante una prestación de Seguridad Social similar a la prestación por cuidado del menor), este extremo está pendiente de ser regulado, por lo que actualmente es considerado como una licencia sin sueldo o permiso no retribuido.

MADRID

Conde de Aranda, 24 - 5ª Planta
CP 28001
T. +34 91 531 48 00
madrid@gyabogados.com

MARBELLA

Jacinto Benavente, 5 - 1º-B
CP 29601
T.+34 95 277 52 04
marbella@gyabogados.com

ALICANTE

Av. Maisonnave, 28 bis - 2º Oficina 8
CP 03003
T.+34 96 598 62 30
alicante@gyabogados.com

BARCELONA

Yúfera Abogados (Despacho Asociado)
Córcega, 302 - 3º 1ª. CP 08008
T.+34 93 487 19 46
barcelona@gyabogados.com