

Permisos retribuidos

Más permisos & medidas de conciliación / más personas pudiendo disfrutarlos y más conflictividad en la jurisdicción social

Estela Martín Estebaranz / estela.martin@sincro.es



Permisos y su dimensión más allá de la laboral

1

Dimensión económica: Coste de los permisos retribuidos en un país de pymes y micropymes / jornadas de convenio cada vez + cortas

4

Una legislación real (BOE)
vs. una “legislación” para
redes sociales

2

Dimensión de RRHH:
permisos & medidas de
conciliación (retribución
emocional para atraer y
fidelizar talento)

3

Deficiente técnica
legislativa que deriva en
elevada conflictividad en
la jurisdicción social

Dimensión económica



1. Empresas

Tabla 1. Empresas por tamaño

Empresas Por Tamaño	Número de Empresas	Tasa de variación porcentual	
		Mensual	Anual
PYME (0-249 asalariados)¹	2.945.787	-0,04	0,75
PYME sin asalariados (0 asalariados) ² 2025-2T	1.622.032	0,00	1,15
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	1.323.755	-0,08	0,26
Microempresas (1-9 asalariados)	1.120.326	0,01	-0,03
Pequeñas (10-49 asalariados)	175.262	-0,47	1,97
Medianas (50-249 asalariados)	28.167	-0,99	1,76
Grandes (250 o más asalariados)¹	5.870	-0,22	4,08
Total Empresas	2.951.657	-0,04	0,76

Las pymes / micropymes que contratan personas trabajadoras en la franja de 1 a 49 personas trabajadoras representan:
 Micro (1-9) + Pequeñas (10-49) = 1.295.588.

Dimensión económica

Retrato de la PYME



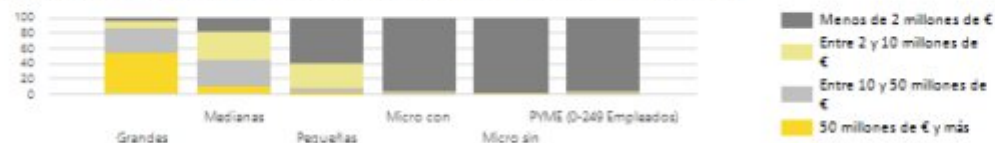
4. Volumen de ingresos

El 96,7% de las empresas ingresaron menos de 2 millones de euros. Un 2,6% ingresan entre 2 y 10 millones. Las que tienen ingresos comprendidos entre 10 y 50 millones representan el 0,6%, y sólo el 0,1% ingresaron más de 50 millones de euros en 2023.

En el siguiente gráfico se observa la distribución del volumen de ingresos según el tamaño de las empresas.

El 96,7% de las empresas españolas facturan menos de 2 millones de euros

Gráfico 4. Distribución del volumen de ingresos por tamaño de empresa



Fuente: INE, DIRCE2023 (datos a 1 de enero de 2023)

¿Es sostenible seguir ampliando permisos retribuidos (que costean las empresas) con estos datos?

(Datos facturación: Informe “Retrato de la Pyme” (Ministerio de Industria). 2023 (últimos datos disponibles))

Nuevos permisos retribuidos y permisos art. 37.3 ET



Nuevos permisos

1

Permiso retribuido por fuerza mayor (tras los sucesos de la DANA) (art. 37.3.g)

2

Permiso retribuido para donación de órganos y tejidos (art. 37.3.g sic)

3

Ampliación a 5 días del permiso por enfermedad u hospitalización (RD-Ley 5/2023 + conflictividad en la jurisdicción social)

4

Permiso por fuerza mayor por razones de conciliación (art 34.9 ET)

Permiso por conciliación (fuerza mayor)

Redacción del ET (art. 37.9):

“La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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”.

SAN 7/02/2024

Pese a esta redacción (que se remite a lo que se pueda establecer en convenio o en acuerdo entre empresa y RLT), la AN entiende en su sentencia que los días son retribuidos en todo caso, sin necesidad de que lo regule expresamente el convenio o de que haya un acuerdo

Permiso por enfermedad

Redacción del ET:

37.3.b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

De la norma a la práctica:

- Elevada conflictividad
- Qué entendemos por “convivientes”
- Alta hospitalaria vs. alta médica
- La AN: especialmente proteccionista con las personas trabajadoras
- Ojo a convenios como el de consultoría: posibilidad de disfrute en días discontinuos.
- En España NO HAY LÍMITE ANUAL (sí en la Directiva)

Permiso por enfermedad

Regulación en la negociación colectiva.
P.ej. XIX Convenio de Consultoría y
Estudios de Mercado (BOE de 16
/04/2025).

Permite expresamente el disfrute de los
días de manera discontinua.

«Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella».

En el supuesto de la hospitalización los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera.

Permiso por enfermedad

SAN de 25 de enero de 2024: Días laborables, no naturales porque así se deriva del espíritu de la Directiva europea de conciliación:

“En el artículo 6 de dicha Directiva se establece que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador”. Entiende la AN que «el **mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado**, los Estados deben garantizar un permiso de cinco días “laborables”, no pudiendo éstos obviar esta clara obligación”.

Valoración: Es cierto que la Directiva europea habla expresamente de “días laborables”. Ahora bien, también dice la Directiva que es un máximo de 5 laborales AL AÑO. En España no hay ningún tipo de límite; es decir, cada vez que un familiar dé derecho a acogerse al permiso, cabe su disfrute.

Permiso por enfermedad

SAN de 6 de febrero de 2025 y SAN de 24 de julio de 2024, con remisión a TS 12 de julio de 2018)". Que haya alta hospitalaria no implica que se produzca el alta médica.

Por tanto, si subsiste la necesidad de reposo, cabe mantener el disfrute del permiso.

SAN 6/02/2025: El permiso de cinco días por hospitalización de parientes **no puede ser interpretado en términos restrictivos**, haciendo depender el mismo únicamente de la existencia de efectiva hospitalización y obviando la prescripción médica de reposo domiciliario. El alta hospitalaria no determina, por si misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización de familiares pues el ET prevé expresamente un permiso de 5 días para los casos de «hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario», siendo equiparables los conceptos del asistencia continuada y reposo domiciliario a los efectos de disfrutar del correspondiente permiso (STS 12-7-18).

Permiso por enfermedad

STS de 12 de marzo de 2025:

Cabe exigir que subsiste la necesidad de reposo para poder tener derecho al disfrute de los 5 días en el caso de que se produzca el alta hospitalaria.

Cabe seguir disfrutando del permiso hasta que se agoten los días, pero siempre y su cuando se justifique que subsiste la necesidad de reposo.

El TS desestima el recurso del sindicato y deja claro que cabe exigir por parte de la empresa justificación de que subsiste la necesidad de reposo cuando se produce el alta hospitalaria.

Permiso por enfermedad

SAN 6/10/2025 (Convenio de contact center): derecho a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando requiera reposo domiciliario, aun cuando éste fuera de duración inferior.

Es cierto, reconoce la AN, que “la Sala Cuarta a este respecto ha reseñado que el permiso no está previsto para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto, retribuidos, mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado, o incluso trabajando, no permitiendo dichas situaciones seguir haciendo uso del permiso (STS 21/09/10 -rco 84/09-)”

Pero no pueden identificarse de forma mimética o automática ambas situaciones, insistiendo en que la voluntad del legislador es clara respecto a la duración del permiso, y concluyendo que caso de producirse situaciones de fraude, el mismo habrá de acreditarse para adoptar las medidas que en su caso convengan.

Es decir, que a nuestro entender, la problemática del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares que precise reposo domiciliario pudiera situarse más bien en una cuestión de justificación a posteriori. Pero a nuestro juicio **no procede limitar su duración** con carácter anticipado, aventurando un uso indebido o fraudulento del permiso reconocido que, a priori, no parece respaldado por la voluntad del legislador, que presume la necesidad de reconocer los cinco días de permiso en los supuestos analizados.

En consecuencia, se ha de estimar la demanda en el punto atinente a que se reconozca el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar cuando requiera reposo domiciliario.

Permiso por enfermedad

AN: no cabe exigir ningún requisito adicional a la relación de parentesco (salvo para los convivientes) La AN estima la demanda de conflicto colectivo interpuesto por un sindicato, declarando nula la práctica empresarial consistente en exigir, en el permiso retribuido del 37.3.b) del ET cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante (SAN de 31/01/2025, aplica, entre otros, perspectiva de género)

“La convivencia ni la condición de cuidador principal no se requiere respecto del cónyuge de la pareja de hecho ni de los parientes y afines hasta el segundo grado.”

Solo cabe exigir el requisito de la convivencia en el caso de los cuidadores (dicción del art. 37.3.b del ET): “así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”

Permiso por fallecimiento

Nuevo art. 37.3.B bis del ET

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

- Se mantienen los 2 o 4 días que ya teníamos.
- A diferencia de lo que sucede con el permiso de 5 días por enfermedad u hospitalización, aquí no aplica la nulidad objetiva o automática del despido que sí opera en el disfrute del permiso de 5 días.
- A futuro: ¿Veremos la ampliación a 10 días en determinados supuestos como se ha anunciado por parte del Ministerio de Trabajo?

¿Cuánto puede faltar un trabajador/ al año?

Ejemplo posible:

1. Permiso retribuido de 5 días (laborables) por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo de un padre. OJO si tenemos p.ej. 2 trabajadores que son pareja en la misma empresa 5 + 5.
2. Permiso de hasta 4 días al año por fuerza mayor por conciliación (art. 37.9 ET)

No es descabellado que en una empresa haya muchas personas trabajadoras que acaben faltando 9 días laborables al año solo por estos 2 permisos.

3. Y a esto se suma que el convenio colectivo regule días de asuntos propios, ampliaciones de permisos...

4. Y en un contexto en el que se reducen las jornadas anuales vía convenios colectivos y está sobre la mesa la creación o ampliación de nuevos permisos (p.ej. Permiso por cuidados paliativos o ampliación del permiso por fallecimiento).

5. Y efecto de la Ley 15/2022 (enfermedad como causa de discriminación) sobre ausencias que pueden o no penalizar en temas como la prima de absentismo o la retribución variable.

Conclusiones

1

Cada vez + permisos retribuidos y de mayor duración en un contexto empresarial de pymes/micropymes

2

Cada vez más difícil aunar la parte laboral con la de dirección de personas (RRHH)

3

Deficiente técnica legislativa que deriva en elevada conflictividad en la jurisdicción social

4

Asesorar tanto a personas trabajadoras como a empresas es cada vez más difícil: legislación real vs. “anuncios sorpresivos” unido a técnica legislativa deficiente que genera incertidumbre y conflictividad.

www.sincro.es

Muchas gracias

Estela Martín

Abogada y Dircom de Sincro
estela.martin@sincro.es

