

Permiso retribuido para cuidados familiares. Guía jurídica actualizada

El permiso retribuido para cuidados familiares representa un avance significativo en la conciliación laboral y familiar en España. Esta presentación analiza en profundidad su marco legal, interpretación jurisprudencial y aplicación práctica, ofreciendo una guía completa tanto para departamentos de Recursos Humanos como para trabajadores.

Jordi Muñoz-Sabaté i Carretero

www.desayunosconunabogado.com





Contexto y Origen del Permiso



Fecha y Base Legal

Entrada en vigor: 30 de junio de 2023, mediante modificación del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores por el RD-Ley 5/2023, que traspone la Directiva (UE) 2019/1158.



Objeto del Permiso

Cinco días retribuidos para cuidar a cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado o convivientes que necesiten cuidados por accidentes, enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin ingreso que precise reposo domiciliario.



Mejoras respecto a la Directiva

La normativa española no establece límite anual (se concede cada vez que ocurre el hecho causante), mientras que la Directiva fija cinco días laborables al año. La jurisprudencia ha unificado su cálculo en días hábiles.

Naturaleza y Cómputo del Permiso

Días laborables vs. Naturales

La Audiencia Nacional y los Tribunales Superiores de Justicia confirman unánimemente que los cinco días son laborables, no naturales, como establecen la SAN de 25 de enero de 2024 y la STSJ de Asturias de 18 de marzo de 2025.

Esta interpretación favorece al trabajador, permitiéndole un aprovechamiento efectivo del tiempo para el cuidado familiar.

Inicio del cómputo

El permiso arranca el primer día laborable tras el hecho causante si éste ocurre en festivo o fin de semana, según establecen la STS de 27 de junio de 2024 y la SAN de 12 de septiembre de 2024.

Además, el trabajador puede elegir la fecha de inicio según sus posibilidades de conciliación, siempre que persista la causa que motiva el permiso.



Flexibilidad en el Disfrute



Hecho Causante

El permiso no tiene que iniciarse necesariamente el mismo día del hecho causante (hospitalización, intervención, etc.).



Elección de Inicio

Puede comenzar en el primer día laborable tras fin de semana o festivo, adaptándose a las necesidades del trabajador.



Disfrute Fraccionado

Los cinco días pueden disfrutarse de manera consecutiva o fraccionada, siempre que cada día cuente como laborable.



Requisito Fundamental

El único requisito es que persista la causa que motiva el permiso durante su disfrute.

Esta interpretación flexible aparece establecida en la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 2024, que reconoce el derecho del trabajador a adaptar el permiso a sus circunstancias personales y familiares.

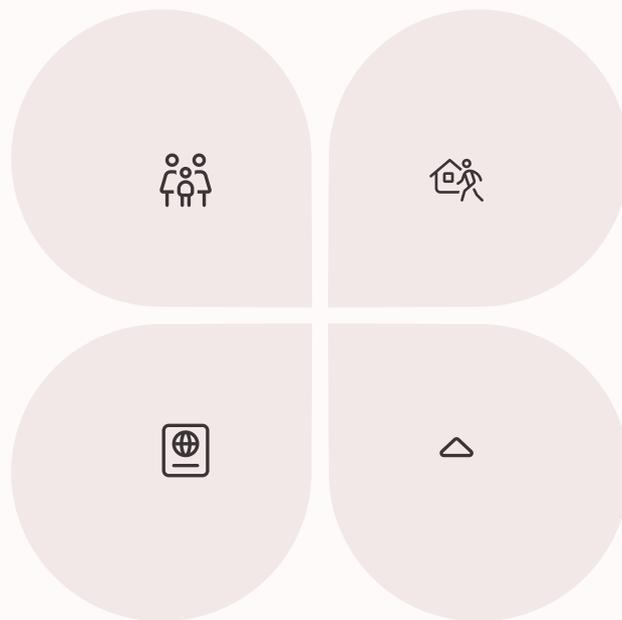
Alcance del Derecho: Familiares vs. Convivientes

Vínculo Familiar

Si existe vínculo familiar (cónyuge, consanguíneo o afinidad hasta segundo grado), no es necesario acreditar convivencia ni necesidad de cuidados efectivos.

Jurisprudencia

Esta distinción ha sido establecida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, clarificando el alcance del derecho según el tipo de relación.



Convivientes

Para otras personas convivientes sin vínculo familiar, sí debe acreditarse la convivencia en el mismo domicilio.

Necesidad de Cuidado

En el caso de convivientes sin vínculo familiar, también debe demostrarse la necesidad de cuidado efectivo de la persona enferma.

Controversias sobre la naturaleza causal y el límite de los 5 Días

Marco legal europeo y español

Texto de la Directiva 2019/1158 (art. 6):

- Apartado 1: cada trabajador tiene derecho a cinco días laborables al año para cuidados, sujeto a justificación según legislación nacional.
- Apartado 2: los Estados miembros pueden repartir dichos días por año, por persona necesitada o por caso.
- Implicación: aunque el apartado 1 fija un límite anual de 5 días, el apartado 2 permite que se devenguen permisos adicionales "por persona" o "por caso".

Situación en la legislación española:

- El art. 37.3.b) ET no menciona límite anual; se concede cada vez que ocurre el hecho causante.
- Por tanto, a priori, no hay tope de cinco días al año, sino cinco días completos por cada episodio que encaje en las causales.

Casos complejos: enfermedad grave

- **Casos de "enfermedad grave":**
 - La dolencia grave puede tener brotes o recaídas más o menos agudos, sin una separación clara entre episodios.
 - Duda principal: si la causa ("misma enfermedad grave") se mantiene constante, ¿se agota el límite de cinco días tras el primer permiso? ¿O cabe devengar otros cinco días en sucesivas recaídas?
 - Posible interpretación restrictiva: entender un único permiso de cinco días mientras dure la enfermedad grave, sin distinguir recaídas.
 - Posible interpretación extensiva: cada nueva fase aguda que requiera cuidado volvería a activar cinco días, pero choca con el carácter continuo de la dolencia.

1 Regulación mediante negociación colectiva

• **Papel de la negociación colectiva:**

- Puede regular casos de sucesivas hospitalizaciones o brotes de enfermedad grave.
- Sin embargo, cualquier cláusula que limite el derecho a un permiso por cada hecho objetivo ("accidente", "intervención" u "hospitalización") contravendría la redacción legal y la jurisprudencia.
- En el caso de enfermedad grave, la negociación colectiva podría pactar reglas razonables (por ejemplo, exigir informe médico que acredite recaída separada), siempre sin vulnerar el espíritu de la Directiva y del ET.

Interpretación según tipo de hecho causante

Eventos claramente delimitados:

- **Casos con eventos objetivamente singulares ("accidente" y "intervención quirúrgica sin hospitalización"):**
 - Cada accidente o intervención quirúrgica se considera un hecho aislado y nítido.
 - Consecuencia: por cada uno de esos hechos nace un permiso de cinco días retribuidos, sin duda interpretativa.
- **Casos de "hospitalización":**
 - La jurisprudencia (STS 15-julio-2020, rec. 11/2019; STSJ Navarra 22-dic-2023, rec. 330/2023) entiende que el "ingreso y pernocta" es el hecho causante, independiente de la patología.
 - STS 23-abril-2009 (rec. 44/2007): la norma no vincula la licencia a la causa de la hospitalización, solo a la hospitalización en sí.
 - *Por tanto, cada ingreso hospitalario, aunque sean frecuentes por la misma enfermedad, genera derecho a cinco días nuevos.*

Consecuencias prácticas y desequilibrios

- **"Desequilibrio" entre supuestos:**
 - Accidentes, intervenciones y hospitalizaciones: hechos discretos → cinco días por cada uno.
 - Enfermedad grave: supuestos continuos → incertidumbre sobre límites sucesivos.
 - Riesgo de trato desigual: la misma familia y empresa asumirá más costes en casos de enfermedad grave si se concede un permiso por cada recaída, o muy restrictivo si se interpreta como único permiso anual.
- **Costes para las empresas:**
 - Si se abren permisos sucesivos por cada recaída o ingreso, la carga salarial puede ser muy elevada.
 - Esto explica la posible presión para limitar por convenio el número de permisos "por enfermedad grave" al año o exigir intervalo mínimo entre ellos.

Jurisprudencia

STS 6-mayo-2025	Distingue alta hospitalaria (no extingue) vs. alta médica (extingue).
STS 12-marzo-2025	Confirma que se puede exigir que subsista el reposo para mantener el permiso tras alta hospitalaria.
STS 27-junio-2024	El permiso computa desde el primer día laborable; no aplica en días de descanso.
SAN 12-septiembre-2024	Reconoce la flexibilidad en la fecha de inicio (no vinculada al día exacto del hecho causante).
SAN 7-marzo-2025	Declara nula cualquier cláusula que limite el permiso a cinco días anuales.
SAN 25-enero-2024	Ratifica que los cinco días son laborables; invoca exposición de motivos del RD-Ley 5/2023.

Los tribunales han desarrollado una interpretación finalista y sociológica, reconociendo que el objetivo es facilitar la corresponsabilidad en cuidados. Cualquier duda interpretativa debe resolverse favoreciendo la igualdad real, aplicando criterios de perspectiva de género.

Conclusiones Prácticas

Para la Empresa

- Ajustar el convenio: considerar los cinco días como laborables, no imponer inicio obligatorio el día exacto del hecho, no fijar límite anual.
- Solicitar certificado de hospitalización y/o reposo domiciliario (solo ex post), sin exigir justificantes diarios ni especificar días naturales.

Para el Trabajador

- Planificar el disfrute según necesidades de conciliación (puede fraccionarse).
- Conservar certificado de necesidad de reposo tras alta hospitalaria para agotar los días.
- En caso de convenios restrictivos, reclamar nulidad de cláusulas limitadoras (basándose en SAN 7-marzo-2025).

Perspectiva de Género

- Reconocer que en la práctica son mayoritariamente las mujeres quienes asumen este permiso.
- Cualquier interpretación restrictiva refuerza la brecha laboral de género.
- Favorecer la corresponsabilidad en los cuidados como objetivo social.

Desayunos con un abogado

www.desayunosconunabogado.com

Jordi Muñoz-Sabaté i Carretero