



Permisos laborales para cuidados: permiso de cinco días, por fuerza mayor y parental. Análisis jurisprudencial y espacios para la negociación colectiva

Amanda Moreno Solana

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

amoreno@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-2734-6135>

Extracto

El presente artículo aborda el análisis jurídico de tres figuras clave en el actual marco de los permisos laborales vinculados al cuidado: el permiso retribuido de cinco días, el permiso por fuerza mayor y el permiso parental. Todos ellos encuentran su origen en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, cuyo objetivo es reforzar la corresponsabilidad y garantizar condiciones mínimas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A través del Real Decreto-Ley 5/2023 se ha llevado a cabo la transposición parcial de esta directiva al ordenamiento jurídico español, incorporando nuevos derechos en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su artículo 37.3 b), 37.9 y en el nuevo artículo 48 bis. El trabajo examina la configuración normativa de estos permisos, su alcance subjetivo y objetivo, y los criterios que la reciente jurisprudencia ha ido fijando respecto a su aplicación. Asimismo, se realiza una aproximación crítica al papel de la negociación colectiva en el desarrollo y garantía de estos derechos, valorando sus potencialidades y límites. El estudio concluye que, si bien la transposición ha supuesto un avance significativo, existen aún desafíos interpretativos y normativos que deberán ser abordados para garantizar una aplicación coherente y equitativa de estos permisos.

Palabras clave: permiso de cinco días; permisos de cuidados; permiso de fuerza mayor; permiso parental; negociación colectiva; conciliación de la vida laboral y familiar; nacimiento y cuidado de hijos e hijas.

Recibido: 10-07-2025 / Aceptado: 18-08-2025 / Publicado: 05-09-2025

Cómo citar: Moreno Solana, A. (2025). Permisos laborales para cuidados: permiso de cinco días, por fuerza mayor y parental. Análisis jurisprudencial y espacios para la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 99-147. <https://doi.org/10.51302/rts.2025.24703>





Care leave: five-day leave, force majeure leave, and parental leave. Case law analysis and opportunities for collective bargaining

Amanda Moreno Solana

Lecturer in Labour and Social Security Law.

National University of Distance Education (Spain)

amoreno@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-2734-6135>

Abstract

This article addresses the legal analysis of three key provisions within the current framework of care-related leave: the five-day paid leave, force majeure leave, and parental leave. All of these provisions originate in Directive (EU) 2019/1158 on the reconciliation of work and family life, which aims to strengthen shared responsibility and guarantee minimum conditions for effective equality between women and men in the workplace. Royal Decree-Law 5/2023 partially transposed this Directive into Spanish law, incorporating new rights into the Workers' Statute, specifically in Articles 37.3 b), 37.9, and the new Article 48 bis. This article examines the regulatory framework of these leaves, their subjective and objective scope, and the criteria established by recent case law regarding their application. Likewise, a critical approach is taken to the role of collective bargaining in the development and guarantee of these rights, assessing their potential and limitations. The study concludes that, while transposition has represented significant progress, there are still interpretive and regulatory challenges that must be addressed to ensure a consistent and equitable application of these rights.

Keywords: five-day leave; care leave; force majeure leave; parental leave; collective bargaining; work-life balance; birth and childcare.

Received: 10-07-2025 / Accepted: 18-08-2025 / Published: 05-09-2025

Citation: Moreno Solana, A. (2025). Care leave: five-day leave, force majeure leave, and parental leave. Case law analysis and opportunities for collective bargaining. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 99-147. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24703>



Sumario

1. Introducción
 2. Nuevos permisos laborales que ayudan a la conciliación y cuidado de hijos e hijas, familiares y convivientes
 - 2.1. Permiso de cuidados de hasta cinco días (el clásico permiso de hospitalización o intervención quirúrgica)
 - 2.1.1. Hechos causantes del permiso
 - 2.1.2. Sujetos causantes que dan lugar al nacimiento del permiso
 - 2.1.3. Duración y disfrute del permiso
 - 2.2. Permiso de fuerza mayor por motivos familiares urgentes
 - 2.2.1. Hecho causante del permiso
 - 2.2.2. Sujetos causantes que dan lugar al nacimiento del permiso
 - 2.2.3. Duración y disfrute del permiso
 - 2.3. Permiso parental
 - 2.3.1. Un nuevo permiso (o, como dice el legislador, «un permiso parental específico»)
 - 2.3.2. Sujetos causantes del permiso, duración, ejercicio del derecho y devengo de las vacaciones
 - 2.3.3. Naturaleza jurídica y retribución del permiso parental específico
 3. Breves reflexiones finales
- Referencias bibliográficas



1. Introducción

El Real Decreto-Ley (RDL) 5/2023, de 28 de junio, ha supuesto un hito normativo en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ordenamiento jurídico español. A través de esta norma, se procede a la transposición parcial de la Directiva 2019/1158. Entre las principales novedades, destaca la creación del permiso parental, el reconocimiento del permiso por causa de fuerza mayor y la ampliación del permiso retribuido por cuidado de familiares o convivientes, cuestiones todas ellas objeto de este trabajo. Estas medidas refuerzan la protección de las personas trabajadoras ante las diversas situaciones y realidades familiares, avanzando hacia un modelo más equitativo en el reparto de los cuidados.

Esta transposición de la Directiva 2019/1158 al ordenamiento jurídico español ha supuesto una ampliación significativa de los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y del concepto de persona beneficiaria, al incorporar expresamente a las personas convivientes dentro del ámbito de protección del Estatuto de los Trabajadores (ET). Esta inclusión, recogida tanto en el artículo 37.3 b) del ET como en el 37.9 del ET y el 34.8 del ET, supone un avance en el reconocimiento de las realidades familiares diversas, más allá del vínculo jurídico o consanguíneo. De este modo, se garantiza que las personas trabajadoras puedan atender de forma inmediata situaciones urgentes relacionadas con quienes comparten su vida cotidiana, aunque no exista una relación de parentesco formal, lo que responde tanto a los principios de la directiva como a una concepción más plural y actual del cuidado. Este enfoque permite reforzar el derecho a la conciliación en su dimensión afectiva y convivencial, ajustándolo a los cambios sociales y familiares del siglo XXI.

El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis sintético del régimen jurídico aplicable a los nuevos permisos regulados tras la aprobación del RDL 5/2023. No obstante, el objetivo principal se centra, por un lado, en examinar las distintas interpretaciones jurisprudenciales que han comenzado a consolidarse en el ámbito jurisdiccional tras los dos años que han pasado desde la entrada en vigor de la norma; y, por otro, en valorar el margen de actuación del que dispone la negociación colectiva para el desarrollo, adaptación y mejora de dichos derechos, así como el grado de avance observado en los convenios colectivos en esta materia.

2. Nuevos permisos laborales que ayudan a la conciliación y cuidado de hijos e hijas, familiares y convivientes

La regulación de los permisos retribuidos constituye una pieza clave en el equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas trabajadoras, en tanto reconoce jurídicamen-



te la necesidad de ausentarse del puesto de trabajo ante determinadas circunstancias de índole personal o familiar sin merma retributiva. En este contexto, el RDL 5/2023, en línea con las exigencias de la Directiva 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, ha introducido importantes modificaciones en el artículo 37 del ET y ha configurado un nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 48 bis del ET ampliando y reconfigurando el alcance de ciertos permisos y derechos relativos a la atención y cuidado de familiares.

En este trabajo vamos a destacar algunas de las principales novedades, como es la introducción de un permiso retribuido de cinco días, cuyo reconocimiento responde a la necesidad de garantizar un marco de protección más adecuado ante situaciones de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, afectando al cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado o personas convivientes que precisen cuidado efectivo. A este permiso tenemos que sumar el reconocimiento de un permiso por causa de fuerza mayor, también retribuido, de hasta cuatro días al año, que habilita ausencias justificadas ante motivos urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en términos de brevedad y necesidad, aunque no de gravedad. Y, por último, vamos a estudiar la incorporación del permiso parental al ordenamiento jurídico, de carácter no retribuido, con una duración de hasta ocho semanas, dirigido a quienes ejerzan responsabilidades parentales respecto de hijos o hijas menores de ocho años, pudiendo fraccionarse y disfrutarse con flexibilidad. Estas medidas configuran un régimen jurídico más garantista, en el que se refuerza el derecho a la conciliación como expresión del principio de corresponsabilidad en los cuidados, al tiempo que se avanza en la adaptación del ordenamiento español a los estándares europeos en materia de igualdad y cohesión social.

La presente reforma no está exenta de interrogantes interpretativos, tanto en lo relativo a la identificación del hecho causante como respecto a los sujetos beneficiarios del permiso, su duración efectiva, los requisitos justificativos y su interacción con la negociación colectiva. En este sentido, el análisis del nuevo marco normativo requiere una aproximación sistemática y detallada que permita esclarecer su alcance real, sus límites y su aplicación práctica en el contexto laboral.

2.1. Permiso de cuidados de hasta cinco días (el clásico permiso de hospitalización o intervención quirúrgica)

La modificación normativa ha venido de la mano de la necesidad de transponer al ordenamiento interno la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Concretamente, en este asunto, el legislador ha transpuesto el permiso de cuidadores previsto



en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158, ampliando el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, esto es, atendiendo a las necesidades de asistencia y cuidados importantes dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva 2019/1158, que regula del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia.

Antes de pasar a analizar el régimen jurídico del permiso y el espacio con el que cuenta la negociación colectiva, resulta conveniente poner de manifiesto varias cuestiones. La primera, que la transposición al ordenamiento nacional no se ha llevado a cabo en los mismos términos establecidos en la norma europea, y ello porque a diferencia de la regulación europea, la nacional ha optado por no incluir ninguna limitación anual para el disfrute de este permiso, por lo que su aplicación práctica es mucho más generosa que la previsión establecida en la normativa europea. Recordemos que el artículo 6 de la directiva establece que:

1. 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. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.
2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.

Y no solo hay diferencia con el precepto del ET por la inexistencia de la limitación anual del permiso de cinco días, sino también por la regulación del supuesto de hecho en concreto. Y es que la normativa europea prevé realmente un permiso de cuidadores (y, de hecho, lo llama así) por motivos médicos graves, mientras que la norma nacional no solo lo prevé para las situaciones de enfermedades graves, sino para otras muchas situaciones, como a continuación veremos. En este sentido, hay que recordar que el permiso por hospitalización (que es como se le ha venido denominando desde su inicial regulación) ya se interpretaba en el sentido de que era suficiente con la hospitalización para que se generase el derecho sin que estuviera previsto que la enfermedad tenga que ser más o menos grave (interpretación dada por el Tribunal Supremo –TS– en su Sentencia –STS– de 23 de abril de 2009, rec. 44/2007). A ello debemos añadir que nos encontramos ante un permiso de naturaleza retrubida. La Directiva 2019/1158 no obliga a los Estados miembros a garantizar una compensación económica en el caso del permiso para cuidadores, aunque en su considerando 32 los alienta a hacerlo, con el objetivo de favorecer el ejercicio real del derecho, especialmente por parte de los hombres. El RDL 5/2023 acoge esta recomendación, lo cual debe valorarse de forma positiva, ya que contribuye a remover obstáculos económicos que podrían disuadir del uso de este derecho y promueve una mayor corresponsabilidad en los cuidados.



La segunda, que estamos ante una norma de derecho necesario relativo, lo que significa que se deberá respetar la regulación del ET, y los convenios colectivos podrán mejorarlala o complementarla¹. El principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 9.3 de la Constitución, obliga a sujetarse a lo dispuesto en la regulación estatutaria, respetando el sistema de fuentes previsto en el artículo 3.1 del ET, ordenado en la ley, el reglamento, el convenio colectivo y el contrato de trabajo, pues, tal y como reiteradamente ha declarado la jurisprudencia,

sobre la línea delimitadora Ley-convenio colectivo y la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que «el Convenio Colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución» (STS de 16 de febrero de 1999, rec. 3808/1997).

Por ello, si el convenio colectivo contiene una regulación del permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización en peores condiciones a las contempladas en el ET, deberá aplicarse este último, en detrimento de la regulación convencional.

La tercera cuestión, muy importante, y que se ha repetido por nuestra jurisprudencia y nuestra doctrina judicial, es la determinación de que los permisos del artículo 37 del ET son permisos causales y de carácter finalista, de forma que estos

¹ Hay casos en los que se amplía la duración de los cinco días de permiso. Es el caso de la cláusula 11, apartado B), b) del Convenio colectivo (CC) de la empresa Metro de Madrid, SA (BOCM de 31 de mayo de 2025), que establece un día natural adicional de permiso retribuido, a utilizar precisamente el día de la intervención o el de agravamiento, o al día siguiente, sin posibilidad del traslado de su utilización a otros días, en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, contemplados en la letra b) del apartado A) anterior, si hubiera una nueva intervención quirúrgica o situación de agravamiento o estado crítico dentro del mismo proceso de enfermedad; el artículo 18 c) del CC de Kone Elevadores, SA (BOE de 25 de octubre de 2023) otorga dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 200 km; el CC del Grupo AXA amplía a tres días naturales más en caso de ingreso en UCI en su artículo 32 c). También hay casos en los que se aumenta el tiempo de permiso o se concede una segunda licencia de cinco días en caso de ingreso en UCI/UVI o cuando el hecho persista por un periodo largo de tiempo: el CC de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (BOE de 11 de septiembre de 2024), en su artículo 33.1 c), otorga permiso de dos horas diarias en caso de ingreso en UCI/UVI del cónyuge, hijos o padres, una vez concluida la licencia de cinco días; el CC del Grupo AXA (BOE 21 de diciembre de 2023) también reconoce en su artículo 32 c) la ampliación de tres días naturales en caso de ingreso en UCI; el CC de Avaya Comunicación España, SLU (BOE de 23 de marzo de 2024), en su artículo 20 a), permite el disfrute de una segunda licencia retribuida de cinco días en caso de hospitalización de treinta días consecutivos.



no anudan su finalidad con el derecho al descanso, sino que están conectados a la causa que los provoca por lo que entroncan con objetivos diversos que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas. Por ello, como premisa general hay que aceptar que el permiso solo tiene sentido si 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. Es claro, por tanto, que los permisos retribuidos son permisos finalistas, cuyo objetivo es atender a las situaciones de necesidad (STS de 14 de enero de 2021, rec. 3962/2018).

A efectos de abordar con precisión el régimen jurídico aplicable al permiso retribuido en cuestión, resulta oportuno estructurar el análisis en torno a tres elementos fundamentales: en primer lugar, los hechos causantes que habilitan el nacimiento del derecho al permiso; en segundo término, los sujetos cuya situación genera dicho derecho en favor de la persona trabajadora; y, finalmente, la duración y modalidad de disfrute del permiso conforme a las disposiciones normativas y/o convencionales que resulten aplicables².

2.1.1. Hechos causantes del permiso

Por lo que se refiere a los hechos causantes, hemos de distinguir el accidente o enfermedad, ambos de carácter grave; la hospitalización; y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. En primer lugar, hay que partir de la base de que hay que diferenciar el accidente y la enfermedad, para los cuales el legislador ha determinado como requisito que deberán ser graves³, de la hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, para los que el legislador no ha previsto como requisito la gravedad. El TS se ha encargado de establecer que «si bien el accidente y la enfermedad han de tener la suficiente entidad como para poder ser calificadas de graves, en principio, la hospitalización no parece necesitada de tal cualidad» (STS de 25 de enero de 2011, rec. 216/2009). En este sentido, también nos recuerda que la norma no debe interpretarse restrictivamente, es decir, donde la norma no distingue, no debe distinguir el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derecho que la misma establece. Por lo que se refiere a la hospitalización, esta va acompañada del correspondiente ingreso

² Todas las cuestiones que giran en torno al permiso de cinco días y que se van a exponer aquí de forma ampliada ya se trataron por la autora en Moreno Solana (2024).

³ Los convenios colectivos podrían matizar el concepto de gravedad. Encontramos algún ejemplo como el del artículo 36.1 b) del CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023), que establece que será el «profesional facultativo que atienda al familiar enfermo quien determine la gravedad de la enfermedad».



hospitalario, por lo que requiere internamiento de la persona enferma con sometimiento al régimen de vida de la institución hospitalaria, a diferencia del supuesto de la intervención quirúrgica que no requiere de tal ingreso, sino únicamente reposo en el propio domicilio (STS de 15 de julio de 2020, rec. 11/2019).

Ahora bien, el permiso de forma general tiene como finalidad la atención y el cuidado del paciente, por lo que este deberá ser concedido con independencia de que el paciente siga o no hospitalizado. Es decir, cuando el hecho causante sea la hospitalización, este requerirá del correspondiente ingreso, pero el parte de alta hospitalaria no podrá conllevar de forma automática la extinción o finalización del permiso, máxime cuando, además, el propio precepto contempla el supuesto de hecho de la intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario. La cuestión que se nos podría plantear en este supuesto es si el alta hospitalaria deberá indicar la necesidad de reposo domiciliario, para tener derecho a seguir usando el permiso, o por el contrario el reposo domiciliario solo es exigible para los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización. Sobre este asunto volveremos más tarde cuando analicemos la incidencia del alta hospitalaria y alta médica en la duración del permiso.

En relación con el tercer hecho causante, la intervención quirúrgica sin hospitalización, el permiso queda condicionado a que requiera reposo domiciliario, siendo indiferente que el convenio o la empresa exija atención continuada por parte de la persona trabajadora. El reposo domiciliario significa que el paciente debe reposar en su casa de cualquier tarea incompatible con su recuperación, siendo esa la razón por la que se prescribe. Esto significa que las tareas que desempeñaría normalmente en su domicilio (limpiar, hacer la compra, cocinar...) deberán realizarse necesariamente por el trabajador o la trabajadora que lo asista (Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN– de 12 de mayo de 2017, rec. 114/2017). Por último, en lo que tiene que ver con los hechos causantes merece la pena recordar que los hechos causantes no son acumulativos, sino que basta con que se dé uno de ellos para que se genere el derecho al permiso (STS de 23 de abril de 2009, rec. 44/2007).

2.1.2. Sujetos causantes que dan lugar al nacimiento del permiso

Varios son los sujetos que pueden generar el supuesto de hecho que da lugar a este permiso. De manera expresa, el precepto recoge que pueden ser el cónyuge o la pareja de hecho, los parientes hasta segundo grado de consanguinidad, los familiares consanguíneos de la pareja de hecho o cualquier otra persona (distinta a las anteriores) que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite cuidados. Se trata este último de un reconocimiento de las nuevas necesidades de cuidado vinculadas a modelos de convivencia distintos a la familia tradicional, en línea con la protección prevista por la normativa europea. Esta ampliación se traduce en la posibilidad de que el permiso también pueda ejercerse para atender a personas que convivan en el mismo domicilio que la persona trabajadora y que requieran efectivamente de sus cuidados. Es esta última condición –la necesidad de



cuidado efectivo— la que puede suscitar mayores dificultades interpretativas, y que, por tanto, deberá analizarse caso por caso. Para ello, será necesario valorar tanto la relación existente entre ambas personas como la circunstancia concreta que justifica el permiso.

Este problema interpretativo tiene mucho que ver con la acreditación del vínculo. En este sentido, resulta de especial interés la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia de fecha 27 de junio de 2024 (rec. 17/2024). Se trataba de un caso en el que la empresa venía exigiendo para conceder el permiso, siempre y en todo caso, la convivencia en el mismo domicilio con la persona trabajadora y que se requiriera el cuidado efectivo de la persona para la que se solicita el permiso. El tribunal llega a la conclusión de que solo para los supuestos en los que se trate de cuidado de personas sin vínculo familiar será exigible, para el disfrute del permiso, que se acremente la convivencia y la necesidad de cuidado por parte de quien solicita el permiso, pero no ocurrirá así con el resto de los supuestos en los que hay vínculo familiar establecido en la ley (cónyuge, pareja de hecho; parientes hasta segundo grado de consanguinidad; familiares consanguíneos de la pareja de hecho). Por tanto, únicamente se exigirá prueba de convivencia y prueba de necesidad de cuidados para los convivientes sin vínculo familiar.

En este sentido, hay que traer a colación algunas prácticas empresariales que se están llevando a cabo por algunas empresas que están exigiendo una prueba que demuestre que el familiar solicitante (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) es la persona que efectivamente se está encargando del cuidado del sujeto causante del derecho. Como se puede observar de la sentencia mencionada, esta prueba solo es exigible en el caso de conviviente sin vínculo familiar. Pero además, debemos añadir que ya nuestro TS de forma reiterada ha venido a señalar que la ley no establece como causa directa del permiso el cuidado o atención personal que la persona trabajadora haya de prestar al paciente enfermo, de forma que su causa remota no tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa del familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de este puede requerir de aquel otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal (STS de 21 de septiembre de 2010, rec. 84/2009). Esta es la doctrina que retoma la SAN de 31 de enero de 2025 (rec. 378/2024). Cuando el sujeto causante del permiso es un familiar, debe considerarse contraria a derecho la práctica empresarial consistente en imponer a la persona trabajadora la acreditación de requisitos adicionales no previstos legalmente, como la convivencia con el familiar afectado o la condición de cuidador principal. La exigencia de tales extremos, más allá de la mera justificación del hecho causante y de la relación de parentesco, vulnera el contenido y la finalidad del precepto. En este sentido, la SAN lleva a cabo un exhaustivo análisis interpretativo del cual se desprenden dos consideraciones fundamentales. La primera, que la obligación de acreditar la convivencia o la condición de cuidador principal únicamente es exigible cuando el sujeto causante del permiso no ostenta una relación de parentesco con la persona trabajadora. La sala concluye que el tenor literal del artículo 37.3 b) del ET excluye tales requisitos cuando el beneficiario del permiso es un familiar, por lo que cualquier exigencia adicional impuesta en estos supuestos carece de cobertura legal. Y la segunda, que la interpretación de tal precepto debe



realizarse incorporando una perspectiva de género. La sala advierte que los permisos relacionados con el cuidado de familiares y convivientes son ejercidos mayoritariamente por mujeres, por lo que resulta necesario adoptar una interpretación flexible del precepto, que no solo elimine obstáculos indebidos, sino que también promueva la corresponsabilidad, facilitando el acceso de los hombres a los roles de cuidado (Areta Martínez, 2025).

2.1.3. Duración y disfrute del permiso

Resulta indudable que la ampliación de la duración del permiso satisface las exigencias mínimas previstas por el derecho de la Unión Europea, al garantizar a toda persona trabajadora un mínimo de cinco días anuales de permiso para atender a familiares o personas convivientes que necesiten cuidados. No obstante, la fórmula adoptada por el legislador nacional suscita ciertas objeciones desde el plano técnico, al mantenerse el esquema tradicional de reconocimiento del permiso por cada hecho causante, sin establecer un límite máximo, ni en términos de días acumulables anualmente ni respecto al número de situaciones que pueden originar el derecho (Solà i Monells, 2023). El ordenamiento jurídico vigente prevé la concesión de un permiso laboral por cada hecho causante. En este contexto, cabe plantearse algunas cuestiones. Por poner un ejemplo, nos deberíamos preguntar si distintas hospitalizaciones de un mismo sujeto causante pueden ser calificadas como hechos causantes autónomos e independientes, aun cuando traigan causa de una misma patología; o qué sucedería si dentro de un mismo proceso médico o enfermedad se producen varios hechos causantes⁴. La norma no ofrece nada al respecto. Considerando, además, la ampliación de la duración del permiso habría resultado deseable una mayor concreción por parte del legislador, con el fin de evitar situaciones de incertidumbre interpretativa y, en consecuencia, reducir el riesgo de conflictividad judicial (Aragón Gómez, 2024). En este sentido, algún convenio colectivo se ha atrevido a poner límites al uso del permiso en algún caso de estos. Sin embargo, consideramos que el establecimiento de nuevos requisitos por parte de la negociación colectiva estaría neutralizando el contenido y, por ende, el disfrute del derecho al permiso tal y como lo regula el ET, por lo que podríamos estar ante cláusulas de dudosa legalidad. Es el caso del CC de la empresa Pikolin, SL (BOP de Zaragoza de 14 de octubre de 2023), que establece en su artículo 16 d) que:

⁴ A modo de criterio interpretativo, podemos tener en cuenta alguna sentencia que ya ha entrado a valorar esta cuestión, aunque en relación con la regulación legal previa a la existente. Se trata de la STSJ de Aragón de 6 de marzo de 2020 (rec. 1137/1998), que considera que hacer una interpretación restrictiva del permiso supone incluir un requisito no establecido en la norma, por lo que habrá que concederlo en cada una de las intervenciones quirúrgicas. Por otro lado, la STSJ de Valencia de 13 de julio de 2005 (rec. 1236/2005) establece la posibilidad de disfrutar del permiso varias veces, aunque los hechos causantes se deriven del mismo sujeto y de un mismo proceso médico. Asunto que trata Velar Rojo (2024, p. 237).



Para tener derecho a un nuevo permiso retribuido de los contemplados en los párrafos anteriores deberá, o bien corresponder por otro familiar, o contemplarse un nuevo proceso en el mismo, entendiéndose como tal cuando haya transcurrido como mínimo treinta días desde la anterior licencia.

Esta opción normativa, como decimos, puede generar disfunciones prácticas y cierta inseguridad jurídica, al no modularse el ejercicio del derecho con criterios de proporcionalidad o razonabilidad cuantitativa. Entre las cuestiones más debatidas, y que ya han sido objeto de debates jurídicos en los tribunales, se encuentran la determinación del *días a quo* y la naturaleza de los días de disfrute –si deben considerarse días naturales o laborables–. Pero la principal cuestión controvertida gira en torno a si la duración del permiso debe entenderse como un máximo legal que puede reducirse cuando cesa la causa que lo justifica, o si, por el contrario, la persona trabajadora conserva el derecho a su disfrute íntegro con independencia de la persistencia de dicha causa.

La SAN de 7 de marzo de 2025 (rec. 12/2025) constituye un pronunciamiento de especial relevancia en materia de permisos retribuidos. La Audiencia Nacional (AN) declara la nulidad de las decisiones y prácticas empresariales que limitaban el disfrute de dicho permiso a un máximo de cinco días laborables por año natural. El tribunal considera que no resulta jurídicamente admisible establecer un límite anual para el ejercicio del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 b) del ET, en tanto que el legislador español no ha introducido restricción cuantitativa alguna en relación con la frecuencia con la que puede ejercerse dicho derecho. En consecuencia, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso cada vez que concurra un nuevo hecho causante, sin sujeción a un tope anual de días. Asimismo, la sentencia aclara que lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158, relativa al equilibrio entre la vida profesional y personal de los progenitores y cuidadores, debe entenderse como un mínimo de derecho necesario, de carácter relativo, y por tanto susceptible de mejora por parte de los ordenamientos jurídicos nacionales. En este sentido, el ordenamiento español ha optado por una configuración más favorable para las personas trabajadoras, lo cual resulta plenamente compatible con el marco jurídico europeo. Al mismo tiempo también aclara que se trata de un derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario, las personas que se contemplan en el precepto requieran del cuidado de las personas trabajadoras.

Sobre la fecha de inicio del disfrute del permiso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tenemos que destacar la SAN de 12 de septiembre de 2024 (rec. 167/2024). Estamos ante un caso en el que los demandantes (CC.OO., UGT y CSIF) solicitaban que se declarase contraria a derecho la normativa interna de la empresa relativa a la concreción del disfrute del permiso del artículo 37.3 b) del ET que los establecía en días naturales y con inicio obligatorio desde el día del hecho causante. La AN concluye que toda persona trabajadora tiene la libertad de decidir cuándo comenzar los cinco días de permiso retribuido, sin que sea



necesario que coincida con el día exacto del ingreso o el inicio de la enfermedad. Para ello, simplemente recuerda la doctrina previa sobre el inicio de los permisos, por la que se establece que, si el día en que se produce el hecho causante no es laborable, los permisos por razones familiares no se inician hasta el primer día laborable siguiente, ya que se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja (STS de 13 de febrero de 2018, rec. 266/2016); STS de 3 de octubre de 2023, rec. 239/2021). Por tanto, el tribunal llega a la conclusión de que ante la ausencia de previsión convencional –siendo que esta cuestión puede ser regulada por la negociación colectiva–

el inicio del cómputo no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante, pues la finalidad del permiso y la realidad del tiempo en el que la norma debe ser aplicada permite que sean los trabajadores afectados quienes determinen la fecha de inicio en función de sus posibilidades de conciliación y mientras el hecho causante permanezca⁵.

El problema de esta interpretación es que podría resultar absolutamente indiferente cuándo se produjese el hecho causante, vacaciones, días festivos, suspensiones, etc., porque lo relevante será que mientras persista ese hecho causante y la necesidad de cuidado se podría generar el permiso, siempre que, obviamente, no se hubiera consumido (Velar Rojo, 2024). Será, por tanto, la negociación colectiva la que debería establecer la forma de disfrute, siempre dentro del respeto a los límites legales. En este sentido, hay convenios que permiten expresamente iniciar el disfrute del permiso en un momento posterior al hecho causante, pero con limitaciones. Es el caso del artículo 25 A.1 d) del CC de Lean Grids Services (BOE de 5 de diciembre de 2023), que posibilita el inicio del disfrute del permiso en otro momento, pero con un límite de 15 días desde el hecho causante.

En relación con la determinación del cómputo del permiso –esto es, si los días deben entenderse como naturales o laborables– reviste particular interés la SAN de 25 de enero de 2024 (rec. 275/2023), en la que se resuelve una impugnación de convenio colectivo que preveía que los días correspondientes al permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario debían computarse como días naturales. La AN declara la nulidad de dicha cláusula, argumentando que, si bien el artículo 37.3 b) del ET no especifica expresamente la naturaleza –natural o

⁵ Esta previsión permitiría, por ejemplo, que, en caso de hospitalización de un ascendiente, los hijos e hijas pudieran coordinar el disfrute de sus respectivos permisos con el fin de garantizar una atención continuada durante el ingreso hospitalario y, en su caso, con posterioridad al mismo, ante la eventual necesidad de cuidados adicionales. Esta previsión queda en cierto modo apuntada por el CC del Grupo AXA (BOE de 21 de diciembre de 2023), que establece en su artículo 32 c):

En caso de hospitalización, el disfrute de los días de licencia o, en su caso, de las horas equivalentes, se podrá realizar a elección de la persona trabajadora, de forma alternativa durante todo el periodo hospitalario o de reposo domiciliario [...].



hábil– de los días de disfrute del permiso, su redacción vigente es resultado de la transposición al ordenamiento interno de la Directiva 2019/1158. Aunque la norma española se ha limitado a establecer el componente cuantitativo del permiso –cinco días– sin pronunciarse sobre su naturaleza cualitativa, ello no obsta para concluir que los días deben considerarse hábiles, ya que la directiva europea resulta inequívoca en este punto, al referirse a un permiso de cinco días laborables. Esta obligación de transposición ha de ser respetada tanto por el legislador nacional como por la autonomía colectiva de cada Estado miembro. Con idéntica fundamentación se pronuncia la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 19 de abril de 2024 (rec. 3/2024), en relación con un supuesto análogo.

Pero, sin lugar a duda, el problema más importante que se ha manifestado con el nuevo artículo 37.3 b) del ET gira en torno a la duración del mismo, y, más concretamente, sobre la determinación de si se trata de una duración máxima de cinco días o de una duración de cinco días siempre y en todo caso. Veamos los supuestos que se han planteado.

La primera sentencia que queremos destacar es la SAN de 24 de julio de 2024 (rec. 157/2024). En este caso, las empresas demandadas habían manifestado la intención de reconocer este permiso, en el supuesto de hospitalización, únicamente por los días de hospitalización. Los sindicatos demandantes solicitan que se declare el derecho de las personas afectadas a disfrutar la totalidad del permiso de cinco días si tras el alta hospitalaria no se han agotado los cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario. La sala hace una interpretación literal, sistemática y finalista de la norma llegando a la conclusión de que el permiso no está previsto para disfrutar de varios días de asueto retribuidos mientras el familiar que había estado hospitalizado ya está recuperado o incluso trabajando. Estas situaciones no permitirían seguir haciendo uso del permiso hasta agotarlo. Ahora bien, esto no puede tener como consecuencia que la simple alta hospitalaria haga desaparecer la razón última del permiso, sino que esa situación deberá ir acompañada del alta médica del sujeto causante del hecho que da lugar al permiso (STS de 13 de junio de 2018, rec. 128/2017). Por tanto, la conclusión, en esta concreta sentencia, es que se puede continuar disfrutando del permiso completo de cinco días tras el alta hospitalaria del familiar, mientras el causante se mantenga en situación de reposo domiciliario. Reiterando este criterio, y aplicando la misma argumentación, hay que mencionar la SAN de 6 de febrero de 2025 (núm. 18/2025).

Ahora bien, el problema en este caso es que quizás se está permitiendo exigir un requisito para el supuesto de hospitalización que la norma no establece, que es el reposo domiciliario. La cuestión es si el alta hospitalaria deberá indicar la necesidad de reposo domiciliario, para tener derecho a seguir usando el permiso, o por el contrario el reposo domiciliario solo es exigible para los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización. Y aunque usualmente el alta hospitalaria va acompañada de ese necesario reposo domiciliario, este es un requisito solo exigible en el caso de la intervención quirúrgica sin hospitalización (Areta Martínez, 2024). Por tanto, para los casos de hospitalización el permiso debiera concederse durante ese periodo y tras el alta hospitalaria, en tanto que el sujeto causante no reciba el alta médica, y como máximo cinco días. Es por ello por lo que el permiso retribuido por



hospitalización se debería mantener no tanto en función de si existe o no prescripción de reposo domiciliario⁶, sino en función de si existe o no alta médica del sujeto causante. Aquí debemos recordar la máxima de que donde la norma no distingue no debe distinguir el intérprete y que el legislador, cuando ha regulado el supuesto de hospitalización, lo ha hecho sin distinguir entre las causas que la motivan ni condicionar el disfrute a la concurrencia de otro requisito (STS de 23 de abril de 2009, rec. 44/2007). Sí que debe obedecer a la finalidad de la necesidad de cuidado, pero no bajo el establecimiento de requisitos añadidos para su concesión. No obstante, y como veremos a continuación, el requisito del reposo domiciliario se ha extendido claramente al supuesto de hospitalización como fórmula que permite y justifica el mantenimiento de los días de permiso.

Y ahora sí, la gran pregunta: ¿cinco días siempre y en todo caso o cinco días como máximo? De absoluto interés son las sentencias que vamos a comentar a continuación, porque, aunque parten, en su conjunto, de la interpretación realizada por el TS, llegan a conclusiones diferentes. En la STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2024 (rec. 15/2024), se plantea si el permiso da derecho a cinco días o si se tiene derecho a usar como máximo cinco días. En este caso, los demandantes solicitaban una interpretación favorable al disfrute del permiso en su duración máxima de cinco días, bastando para ello acreditar la existencia inicial del hecho causante y sin necesidad de acreditar la persistencia de la causa día a día hasta agotar la duración de los cinco días. El TSJ desestima la pretensión, ya que considera que los permisos son situaciones transitorias que tienen su fundamento en la causa legal o convencional que los ampara. Por tanto, el tiempo de permiso debe estar vinculado a la concurrencia de la causa durante los días en que esta causa persista. Ahora bien, el propio tribunal advierte que, conforme a la doctrina del TS, la causa que da razón de ser al permiso retribuido debe ser entendida en sentido expansivo y flexible, por lo que será imprescindible ponderar

las circunstancias personales de cada trabajador y del familiar causante, la proyección individual de cada enfermedad, su gravedad, la causa determinante de la hospitalización, el eventual motivo de cada alta hospitalaria y, en fin, y sobre todo, el alcance o intensidad de la necesidad de atención y cuidados que el pariente enfermo requiera, tanto en lo físico como en otros aspectos de su vida (STS de 21 de septiembre de 2010, rec. 84/2009).

En el mismo sentido se manifiesta la STSJ de Andalucía (Málaga) de 21 de octubre de 2024 (rec. 13/2024). La empresa demandada entendía que en aquellos casos en los que el permiso no se disfrutase de manera continuada por la existencia de días no laborables,

⁶ Ya que el alta hospitalaria no genera de forma automática la existencia de reposo domiciliario, por lo que no se presume solo por el hecho de que no haya alta médica, sino que se necesita de la acreditación a través del correspondiente certificado médico (STS de 12 de marzo de 2025, rec. 5/2023).



debiera justificarse que sigue concurriendo la causa que dio lugar a la concesión del permiso para el reinicio del disfrute del mismo. El TSJ desestima el recurso planteado por la parte demandante, para lo que basa su argumento en la causalidad y finalidad de los permisos retribuidos. Si se condiciona la concesión del permiso a la justificación de la causa, es evidente que nos encontramos ante un permiso retribuido causal o finalista, en el que la persona trabajadora se encuentra obligada a justificar la concurrencia de los supuestos causales previstos en la norma legal, por lo que, *a sensu contrario*, puede afirmarse que no existe derecho al permiso si no concurre causa que justifique su concesión. Por tanto, según este TSJ, la persona trabajadora tiene derecho a agotar los cinco días de permiso mientras acredite la concurrencia de causa mediante la correspondiente justificación, de forma que si las necesidades de atención al familiar tan solo requieren de la disponibilidad de, por ejemplo, tres días laborables, los cuales no necesariamente han de disfrutarse de forma continuada, la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona empleada pueda disfrutar únicamente de estos tres días de permiso retribuido y no de cinco.

A una conclusión distinta llega la STSJ de Aragón (Zaragoza) de 21 de octubre de 2024 (rec. 776/2024), que da la razón a los demandantes y declara no ajustada a derecho la comunicación enviada a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre los requerimientos para disfrutar de este permiso, concretamente una declaración de la persona trabajadora del cuidado efectivo del familiar, así como la aportación de la documentación necesaria para justificar la totalidad de los días de permiso a los que se tenga derecho, de modo que si el permiso solicitado requiere de menos días de los establecidos en el convenio, solo se otorgarán los precisos para cumplir su finalidad. El TSJ en este caso parte de toda la doctrina del TS y de la AN sobre la interpretación de este permiso, y aceptando el vínculo del mismo con la finalidad de cuidado perseguida legalmente, sin embargo, entiende que la cuestión que se plantea solo puede resolverse desde la literalidad del precepto legal (primera pauta hermenéutica del art. 3.1 del Código Civil). Por tanto, llega a la conclusión de que la exigencia del precepto legal, literalmente, es el previo aviso y justificación de esa causa y finalidad, y en ningún momento la norma establece una exigencia adicional de justificar *a posteriori* la continuidad de la situación que ha motivado el permiso, sino que el único requisito es avisar y justificarlo previamente y no durante el permiso. A ello añade y recuerda que

tampoco entendemos que la interpretación empresarial, contraria a ese sentido literal, obedezca ni al contexto, ni al espíritu, ni a la finalidad de la norma. En efecto, y refiriéndose a lo que establece el Tribunal Supremo, la necesidad de atención al familiar enfermo puede ir mucho más allá de su hospitalización, e incluso, de la necesidad de atención facultativa inmediata, por lo que una situación así puede requerir múltiples actuaciones de auxilio y ayuda tanto al afectado como a la familiar y que van más allá del cuidado directo (Martín Estebaranz, 2024).

Partiendo del hecho no controvertido de que estamos ante un permiso causal y finalista, la cuestión radica en determinar si se puede exigir la justificación previa del hecho causante y la posterior del mantenimiento de la causa durante los cinco días, por lo que el permiso



duraría exclusivamente el tiempo que dura la causa y como máximo cinco días o si, por el contrario, una vez justificado el hecho causante (sea el que sea, y con los requerimientos necesarios en cada caso) se tendría derecho al total de los cinco días. Varias son las cuestiones que conviene destacar para pensar en una u otra solución.

La STS de 12 de marzo de 2025 (rec. 5/2023) reviste especial relevancia en el ámbito del régimen jurídico del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3 b) del ET, en tanto que resuelve, al menos en parte, esta cuestión interpretativa que había generado pronunciamientos judiciales contradictorios en instancias inferiores. En particular, el TS clarifica que, en aquellos supuestos en los que se haya producido el alta hospitalaria, el mantenimiento del derecho al disfrute del permiso retribuido está condicionado a que subsista la necesidad de reposo domiciliario de la persona que dio lugar al hecho causante, lo cual deberá quedar debidamente acreditado. En este sentido, el Alto Tribunal establece que, si bien el permiso puede seguir disfrutándose hasta completar los cinco días previstos, ello requiere que se justifique la continuidad del estado que motivó su concesión, esto es, que persista la necesidad de reposo tras la salida del centro hospitalario. La prueba de dicha circunstancia debe articularse a través de un certificado de hospitalización que exprese expresamente la necesidad de reposo domiciliario, conforme a lo exigido por el tenor literal del precepto convencional aplicable. El tribunal desestima el recurso de casación interpuesto por la Confederación Sindical ELA y valida la interpretación realizada por la sentencia de instancia al considerar que se ajusta tanto a la literalidad del convenio colectivo como al espíritu del precepto en cuestión. A juicio de la sala, la solución adoptada no solo es coherente con el texto convencional, sino que también respeta el equilibrio entre el reconocimiento del derecho al permiso y la necesidad de garantizar su ejercicio adecuado y justificado.

En la misma dirección se pronuncia la STS de 6 de mayo de 2025 (rec. 104/2023). En el caso concreto, el tribunal se pronuncia sobre el artículo 73.1 c) del IV CC de la Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, en un contexto previo a la entrada en vigor del RDL 5/2023, aunque hace un importante esfuerzo en la argumentación tomando como referencia la actual redacción del artículo 37.3 b) del ET. El conflicto colectivo planteado por las organizaciones sindicales se centra en la posibilidad de disfrutar íntegramente de los cinco días de permiso, aun en aquellos casos en los que se haya expedido el alta médica del familiar antes del transcurso del citado plazo. La cuestión litigiosa obliga al tribunal a diferenciar entre dos conceptos jurídicos relevantes: el alta hospitalaria y el alta médica.

El TS sostiene que el alta hospitalaria no comporta, por sí sola, la extinción del permiso retribuido, en la medida en que no excluye la necesidad de continuar con el tratamiento médico o los cuidados domiciliarios. En efecto, el alta hospitalaria supone únicamente el cese de la permanencia física en el centro sanitario, pero no implica necesariamente la recuperación total del paciente. En cambio, es el alta médica la que actúa como elemento jurídico extintivo del derecho, al hacer desaparecer la causa que realmente justifica el permiso, esto es, la necesidad de cuidado efectivo de un familiar en situación de enfermedad grave o convalecencia.



El TS matiza que, aunque el permiso se reconoce por un máximo de cinco días naturales, su duración efectiva dependerá de la persistencia del hecho causante, lo que exige la correspondiente justificación documental. La sala subraya que esta interpretación es la más acorde tanto con la literalidad del precepto convencional como con su finalidad teleológica, que no es otra que facilitar el acompañamiento y cuidado del familiar enfermo. Por tanto, la finalización anticipada del permiso por alta médica se configura como un límite natural al ejercicio del derecho, sin que ello suponga una restricción arbitraria o contraria a la norma colectiva, sino una aplicación razonable basada en la desaparición sobrevenida del presupuesto fáctico habilitante del permiso. Esta doctrina resulta igualmente proyectable a la normativa estatutaria, en la medida en que el artículo 37.3 b) del ET, tanto en su redacción previa como en la vigente tras el RDL 5/2023, contempla una configuración causal del permiso, basada en hechos objetivos y comprobables como la hospitalización, la enfermedad grave o la intervención quirúrgica que exija reposo domiciliario.

En conclusión, el TS estima parcialmente la demanda de conflicto colectivo, reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso establecido en el convenio en los casos de hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado, condicionado a su debida comunicación y justificación, y sin perjuicio de que dicho derecho pueda extinguirse anticipadamente por la alta médica del familiar, al desaparecer la causa material que lo sustenta. Apunta acertadamente el TS que «no es admisible que el familiar esté curado, incluso reincorporado a su trabajo, y mientras tanto el trabajador continúe disfrutando de un permiso carente de justificación»⁷.

En el caso de la cláusula que se analiza en esta sentencia, se recoge también la posibilidad de disfrutar del permiso de forma fraccionada. Se trata de una posibilidad que puede establecer la negociación colectiva, y que también forma parte de ese espacio con el que cuentan los negociadores para mejorar y complementar la regulación estatutaria⁸. Así pues, para favorecer la conciliación sí que son habituales los pactos que

⁷ El CC de TK Elevadores España, SLU (BOE de 13 de febrero de 2024), en su artículo 9.4, ya recoge esta limitación: «Estos días podrán ser disfrutados mientras dure esta situación».

⁸ Artículo 73 c) y d) del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE, de la província de Tarragona (2023-2026):

Cinco días naturales en los supuestos de hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada. Cinco días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de siete días.



establecen ese fraccionamiento, a veces con reglas que limitan la partición a los casos de familiares más cercanos⁹.

Ahora bien, estas conclusiones del TS no resuelven algunos de los problemas que ya habíamos apuntado (Moreno Solana, 2024). Admitir una justificación constante de la necesidad de cuidado para el mantenimiento del permiso nos llevaría a plantearnos quién y cómo se tiene que hacer esa justificación. Parece que se debe tratar de una justificación médica, para lo que se requerirá una intervención puramente administrativa del facultativo que quizá venga a sobrecargar, un poco más si cabe, la tarea de los médicos de atención primaria o de atención hospitalaria. Quizá la negociación colectiva pueda establecer una exigencia algo más laxa, solicitando una declaración responsable jurada en la que se pueda hacer constar la petición del permiso y la finalidad concreta, y que una vez acabado este permiso se haga una justificación de su utilización indicando las necesidades que han llevado a la persona trabajadora a hacer uso de los días que hubiera necesitado, que como ya sabemos, es un máximo de cinco días (Areta Martínez, 2025). Por otro lado, tampoco ha quedado solventado el problema de nacimiento del permiso cuando se trata del mismo hecho causante por el mismo sujeto causante y la misma patología, o cuando se trata de hechos causantes diferentes, pero del mismo sujeto y la misma enfermedad o circunstancia. Se trata, sin duda, de supuestos más que discutibles que no se han aclarado ni por la norma ni por los tribunales. Sin embargo, parece razonable entender que estamos ante hechos causantes diferentes y, por tanto, generadores de nuevos permisos, aunque se trate de la misma patología y del mismo sujeto causante.

⁹ El artículo 42 c) del CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024) lo permite para todos los hechos causantes: «se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante»; mientras que el artículo 13.1 b) del CC de Frit Ravich, SL (BOE de 14 de marzo de 2024) solo permite fraccionar los días de permiso en caso de hospitalización superior a siete días naturales; el artículo 15.4 del CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederada de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 29 de noviembre de 2023) permite la división en dos o más bloques en el caso de familiares de primer grado; el artículo 9 del CC de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE 20 de mayo de 2024) permite el disfrute del permiso en diez medias jornadas; el artículo 29.3 del II CC estatal de acción e intervención social (BOE 15 de noviembre de 2023) establece para los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente la posibilidad de fraccionamiento:

se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. En el caso de personas trabajadoras del ámbito de cooperación internacional desplazados [sic] en destino este plazo se incrementará a siete días cuando el desplazamiento al lugar de origen represente un tiempo de vuelo superior a siete horas.



2.2. Permiso de fuerza mayor por motivos familiares urgentes

El permiso por causa de fuerza mayor contemplado en el artículo 37.9 del ET se configura como una medida clave de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, orientada a garantizar el derecho de las personas trabajadoras a atender situaciones urgentes e imprevisibles relacionadas con el cuidado de familiares o personas convivientes. Se trata de un derecho directamente ejercitable que no requiere de una ulterior negociación colectiva para ser aplicado en todos sus términos (Sala Franco, 2023; Gordo González, 2023), aunque los pactos y acuerdos colectivos podrían ayudar a mejorar o completar aquellas cuestiones que han quedado algo indeterminadas¹⁰. Este permiso responde a la necesidad de actuar de forma inmediata ante circunstancias como enfermedades repentinas o accidentes, por fuerza mayor y por las horas que fueran precisas (Nieto Rojas, 2023; Aragón Gómez, 2023), aunque se reconocen como retribuidas las equivalentes a cuatro días al año como mínimo, o las equivalentes a las que estableciera el convenio colectivo de aplicación¹¹. De esta forma, se reconoce jurídicamente la importancia de los vínculos afectivos y de la corresponsabilidad en el cuidado, avanzando hacia un modelo más igualitario que valora y protege el tiempo de atención a los demás como parte esencial del derecho al trabajo digno.

2.2.1. Hecho causante del permiso

El hecho causante del permiso está motivado por la enfermedad o el accidente, no necesariamente grave, pero que suponga la indispensable e inmediata presencia del trabajador o trabajadora. Se trata de un hecho causante algo impreciso, por cuanto la referencia a la presencia inmediata como consecuencia de una urgencia introduce la percepción subjetiva de la necesidad, ya sea de la persona trabajadora, ya sea del familiar o el conviviente

¹⁰ Aunque en algunas ocasiones introducen más elementos de incertidumbre, como en el caso del CC de Nokia Spain, SA (BOE de 30 de agosto de 2024), que establece expresamente la posibilidad de disfrutar del permiso por horas pero con el siguiente matiz: «Se permite el disfrute por horas, adecuándose a la magnitud de la emergencia surgida», lo que genera dudas sobre el alcance de esa emergencia y la percepción subjetiva de la persona trabajadora, el sujeto causante y la persona responsable de la empresa que tendrá que analizar esa «magnitud».

¹¹ Estamos de acuerdo con el argumento de que la principal novedad de este permiso realmente es su carácter retribuido, ya que, como establece Rueda Monroy (2024, p. 87):

[...] aunque esta causa de cese no estuviese reconocida *ex lege*, no podía ser exigible en tales casos (urgentes y que requieren la presencia inmediata) la prestación laboral, o cuanto menos, no podía reprocharse disciplinariamente por el empresario aunque la retribución dependiera de la liberalidad del empleador, [...]

suponiendo en muchos casos la compensación de ese tiempo por días de vacaciones o reducción de salario.



que manifieste esa necesidad (Rueda Monroy, 2024). Así pues, hubiera sido conveniente haber determinado con algo más de claridad qué se entiende por urgente o qué elementos deben concurrir para que se trate de un cuidado indispensable (Aragón Gómez, 2024, p. 96; Barcelón Cobedo, 2024, pp. 127-128). Al incorporar la referencia a la fuerza mayor, se está requiriendo que se produzca una circunstancia sobrevenida, imprevisible e inevitable (Solà i Monells, 2023)¹², lo que determina un uso muy restrictivo del permiso. La doctrina ya ha ido apuntando algunos supuestos que podrían ser el hecho causante del permiso, como enfermedades infantiles o accidentes de niños y niñas, con la correspondiente llamada del colegio, o, de la misma forma, para el caso de ascendientes cuando hay una llamada de la residencia o centro de día o noche, o la enfermedad imprevisible de la persona cuidadora contratada y, por tanto, la ausencia de la misma para hacer las tareas de cuidado que requieren de la presencia de la persona trabajadora. Lo que no parece que esté dentro de este hecho causante es el acompañamiento a una cita médica, puesto que no tendría encaje en ese caso de fuerza mayor por motivos urgentes familiares que requieran una presencia inmediata.

Por su parte, y en cuanto a este hecho causante, hay que separar este permiso del supuesto de hecho previsto en el permiso de cuidadores de cinco días, donde aparece el elemento de la gravedad en el accidente o la enfermedad, al contrario de lo que aquí ocurre, ya que esa gravedad no se exige. Sea como fuere, la negociación colectiva encuentra un espacio claro en la determinación concreta de las causas que habilitan el uso del permiso, para evitar la inseguridad jurídica que ha generado la redacción de la norma, al transponer la directiva europea prácticamente en sus mismos términos¹³. El gran problema, al menos hasta la actualidad, lo encontramos en que los convenios colectivos no han regulado o concretado el supuesto o los supuestos que tendrían que producirse para hacer uso del permiso. En el mejor de los casos, el convenio ha incluido el permiso haciendo una trascripción literal del artículo 37.9 del ET, como en el caso del artículo 26 del VIII CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE de 18 de abril de 2024).

2.2.2. Sujetos causantes que dan lugar al nacimiento del permiso

Por lo que se refiere al sujeto que da lugar al permiso, el precepto alude de forma amplia a «familiares o personas convivientes», sin llegar a especificar límite alguno atendiendo a la consanguinidad o afinidad, a diferencia de lo que ocurre con el permiso de cuidado por accidente o enfermedad grave, o el de fallecimiento, la reducción de jornada, o la excedencia

¹² En este sentido, la doctrina ha considerado poco acertada la referencia a la fuerza mayor en este precepto (Nieto Rojas, 2023, p. 94; Aragón Gómez, 2024, pp. 96-97).

¹³ «Sin duda es lógico que una directiva utilice nociones dotadas de una cierta imprecisión, pues no nace con la vocación de ser directamente aplicada, sino de ser transpuesta» (Aragón Gómez, 2024, p. 96).



por cuidado de familiar. Sin embargo, parece razonable hacer una interpretación sistemática en este sentido, y entender por «familiar» cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y por «conviviente» aquellos que convivan en el mismo domicilio que la persona trabajadora, siguiendo lo establecido, en cuanto a estos sujetos causantes, en el artículo 37.3 b) del ET (Solà i Monells, 2023). La concreción de estos sujetos también podría ser objeto de determinación por la negociación colectiva, en aras de buscar una mayor seguridad jurídica para todas las partes implicadas. Sin embargo, parece que esta cuestión, por el momento, tampoco se está concretando, de forma que los convenios que han empezado a incluir estas cláusulas del permiso de cuidados por fuerza mayor solo contienen la alusión a los familiares y convivientes, pero sin especificar el grado. Tal es el caso del artículo 36.2 del CC estatal para centros de educación universitaria e investigación (BOE de 27 de mayo de 2024), o el CC de Decathlon España, SA (BOE de 9 de julio de 2024). Por el contrario, el CC de Logifruit Iberia, SLU (BOE de 3 de mayo de 2024) sí que establece de forma específica en el artículo 31 que los sujetos causantes deben ser «el cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta 2.º grado de consanguinidad/afinidad o convivientes con la persona trabajadora en el mismo domicilio».

2.2.3. Duración y disfrute del permiso

En cuanto a la duración y la retribución, debemos partir de varias premisas. La primera, que se trata de un permiso causal, pues el derecho a la ausencia surge ante una necesidad sobrevenida, y se mantiene mientras esta persista. En segundo lugar, se configura como un derecho fraccionable por horas, a diferencia de otros permisos vinculados al cuidado, habitualmente computados por días completos. Y, en tercer lugar, el permiso es retribuido. En este sentido, el legislador español ha optado por reconocer el derecho a percibir salario durante las horas de ausencia que equivalgan a un máximo de 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 los trabajadores. Ahora bien, la redacción del precepto es bastante cuestionable y no queda claro si, a falta de regulación convencional o de acuerdo colectivo, el permiso seguiría siendo retribuido, o por el contrario el permiso es retribuido, y la concreción por la negociación colectiva solo debe ser a efectos de determinar la acreditación del motivo de la ausencia. A este respecto, la cuestión ya ha sido resuelta por la SAN de 13 de febrero de 2024 (rec. 315/2023). En este caso, la empresa había denegado el pago del permiso, basándose en tres argumentos: en primer lugar, la literalidad del artículo 37.9 del ET, que indica que el carácter retribuido depende de lo que se pacte en convenio o acuerdo; en segundo lugar, que dicho permiso no figura en el apartado 3 del artículo 37, donde se regulan expresamente los permisos retribuidos; y, por último, que la normativa europea transpuesta no obliga a remunerarlo.

Sin embargo, la AN concluyó que el permiso sí es retribuido, y que la remisión del legislador al convenio o al acuerdo colectivo se limita únicamente a determinar los medios de acreditación de la causa de la ausencia, sobre la que luego volveremos, y por supues-



to a aquello que pueda mejorar como consecuencia de la aplicación de los principios de norma mínima y norma más favorable, por lo que el pacto colectivo podría reconocer derechos adicionales o mejorar lo establecido por el ET. Para llegar a esta conclusión ofrece básicamente dos argumentos. Primero, que el artículo 37 del ET regula interrupciones del contrato, por lo que, en principio, las ausencias reguladas en él deben entenderse como retribuidas, salvo mención expresa en sentido contrario (como ocurriría con el art. 37.5 y 37.6 ET, donde se prevé de forma clara que la ausencia en el trabajo supone una pérdida de salario por las ausencias por nacimiento prematuro cuando son dos horas diarias y para la reducción de jornada por cuidados).

Y, en segundo lugar, apoyándose en criterios de igualdad y no discriminación, y en una interpretación de las normas con perspectiva de género, el tribunal argumenta que cualquier norma o práctica que implique pérdida de retribución por ejercer un derecho de conciliación constituye una forma de discriminación indirecta por razón de género, y ello porque penaliza económicamente al colectivo que tradicionalmente asume los cuidados, las mujeres, y porque desincentiva la corresponsabilidad de los hombres en dichas tareas. Además, recuerda que la jurisprudencia viene considerando que «toda norma pactada o práctica de empresa que implique merma de la retribución por el hecho de disfrutar un permiso retribuido vinculado con los derechos de conciliación implica una discriminación indirecta por razón de género» (STS de 12 de febrero de 2019, rec. 141/2018).

A partir de ello, cabe concluir que el permiso por fuerza mayor tiene carácter retribuido, aunque limitado. Solo se abonan las horas equivalentes a cuatro días al año. Pero aquí surge otra ambigüedad y es que hay que determinar a cuántas horas equivalen los cuatro días mencionados. En este sentido, parece razonable interpretar que el legislador se refiere a cuatro jornadas laborales ordinarias, y no a días naturales de 24 horas. A estos efectos, y para determinar la jornada, parece que lo más coherente para determinar el número de horas equivalentes a cuatro días al año sería considerar la jornada ordinaria diaria establecida en la empresa para una persona trabajadora a tiempo completo. Esto implicaría que las personas trabajadoras a tiempo parcial disfrutarían de más días, pero del mismo número total de horas, lo que asegura un tratamiento igualitario. Esta interpretación se alinea con la doctrina del TS, como se desprende de la STS de 21 de noviembre de 2023 (rec. 2978/2022) sobre la acumulación del permiso por lactancia (Aragón Gómez, 2024)¹⁴. En relación con este interesante tema tenemos que destacar algunos convenios colectivos que han entrado a matizar que la duración del permiso en cuanto a su retribu-

¹⁴ Distinta a la interpretación dada al permiso por asuntos propios que se ha venido asimilando a las vacaciones por su carácter no causal y que sí se debe disfrutar en proporción a la jornada que tenga la persona trabajadora o modular en función de la fecha en la que se hayan comenzado a prestar servicios (STS de 15 de septiembre de 2006).



ción será de un número de horas o la parte proporcional de esas horas en función de jornada de trabajo. Tal es el caso del artículo 31 del CC de Logifruit Iberia, SLU (BOE de 3 de mayo de 2024), que establece: «4 días – 30 horas (o parte proporcional según jornada de trabajo en el momento de la solicitud) / año».

Por último, en cuanto a su disfrute, no parece que pueda sostenerse el condicionamiento al tiempo de prestación de servicios previos. Al tratarse de un permiso con finalidad claramente definida y causa tasada, debe poder ejercerse íntegramente, con independencia de la antigüedad de la persona trabajadora. Así lo ha confirmado también la STS de 14 de noviembre de 2023 (rec. 312/2021), consolidando el principio de efectividad de los derechos de conciliación. Lo que no podría generar dudas en este caso es la fecha de inicio del disfrute, ya que únicamente podría hacerse uso de él en tiempo de trabajo (Arias Domínguez, 2024).

Un espacio claro para la negociación colectiva en relación con este permiso de cuidado por fuerza mayor es la justificación de la circunstancia que lo genera y, por tanto, la «acreditación del motivo de la ausencia». Dado que se trata de situaciones imprevistas que exigen una actuación inmediata, no resulta procedente exigir un preaviso –como sí ocurre en otros permisos–, aunque sí es posible requerir una comunicación formal, indicando además el canal o instancia a la que debe dirigirse. Sin embargo, una reflexión rápida sobre la realidad que puede amparar este permiso nos lleva a pensar que esta acreditación formal se antoja algo complicada. Pongamos por caso que se trata de una llamada del colegio porque el hijo o la hija de la persona trabajadora está enfermo, con una gastroenteritis o una gripe, enfermedades por las que en principio no sería necesario acudir al médico o a un servicio de urgencias; o porque el padre o la madre de la persona trabajadora se ha mareado y/o caído, se llama la persona trabajadora, esta le asiste, pero en unas pocas horas la persona mejora y tampoco necesita de una visita a urgencias; o aún más complicado, que la persona cuidadora contratada se pone enferma y se tiene que marchar a su casa, porque tiene fiebre y, por tanto, es esta la que llama a la persona trabajadora para que regrese de su trabajo y se quede con la persona dependiente. En estos casos ¿cómo se acredita la situación?, ¿se debe exigir un documento médico en el que conste la enfermedad o el accidente de la persona dependiente?, ¿y un documento en el que conste la enfermedad o el accidente de la persona contratada cuidadora? Todo apunta a que se acudirá a los servicios de urgencias siempre y en todo caso, con las consecuencias que ello tendría en otros ámbitos, a fin de poder justificar la ausencia. Pero quizás la negociación colectiva pueda prever la existencia bien de un justificante médico, o bien de una declaración responsable de la propia persona trabajadora en aquellos casos en los que finalmente no ha sido necesario acudir a los servicios de atención primaria o a los servicios de urgencias.

Como decíamos al inicio de este epígrafe, es posible que los convenios colectivos reconozcan una retribución por un periodo mayor a las horas equivalentes a cuatro días. En este sentido, tenemos que destacar el III CC de empresas vinculadas del Grupo de empresas de Telefónica (2024-2026) (BOE de 28 de febrero de 2024), cuyo artículo 102 prevé la retribución



de las horas de ausencia a cinco o seis días al año. En este convenio se regula el permiso de fuerza mayor junto con los días de asuntos propios, de forma que se acuerda la ampliación de la duración de la fuerza mayor por motivos personales o asuntos propios sin que sea necesaria la acreditación de los mismos, pero con un matiz, y es que en este caso, el tiempo no podrá fraccionarse, por lo que parece que el quinto y sexto día, si se disfrutan como asuntos propios (parece que queda a criterio de la persona trabajadora, aunque no termina de estar clara la redacción), tendrán que hacerlo por días completos y no por horas.

El problema que quizá se empieza a detectar es que se confunde este permiso con el clásico permiso por asuntos propios que preveían algunos convenios, y no hay que olvidar que el permiso por asuntos propios es un tiempo asimilable a vacaciones porque no tiene su razón de ser en una causa concreta, a diferencia de los permisos de cuidados y conciliación, como es el de fuerza mayor, que sí son causales. Para muestra, el convenio que acabamos de mencionar o el artículo 32 del CC del Grupo AXA (BOE de 21 de diciembre de 2023), que establece un permiso de fuerza mayor de duración de cuatro días al año o su equivalente en horas, pero que más que fuerza mayor por necesidad de cuidados está pensando en una especial mezcla entre el permiso clásico de asuntos propios y el nuevo de fuerza mayor. Se trata de un caso que plantea ciertas dudas, puesto que una cosa es que los negociadores hayan llegado al acuerdo de conceder días para que las personas trabajadoras los dispongan para sus asuntos, sus gestiones, y otra bien diferente es el permiso por cuidados de fuerza mayor, previsto solo para los casos tasados de enfermedad o accidentes de familiares o convivientes producidos de forma imprevisible y que hagan indispensable la presencia de la persona trabajador con carácter inmediato y urgente, posiblemente unas horas, y no necesariamente días completos. Este mismo convenio, además, recoge en la cláusula una regulación sobre el cómputo estableciendo:

El cómputo del plazo para los permisos contemplados en este artículo se iniciará, como regla general, el mismo día en que se produzca el hecho causante, salvo cuando el mismo se produzca una vez iniciada la jornada o en día festivo o no laborable en cuyo caso el cómputo se iniciará al día inmediatamente siguiente laborable,

cuestión que se compadece mal con el hecho causante del permiso de cuidados por fuerza mayor, que deberá computarse por las horas que la persona necesite precisamente cuando ya se haya iniciado la jornada¹⁵.

De dudosa legalidad podrían resultar otros convenios colectivos que reconocen el permiso con un equivalente a unas horas determinadas, cuando la norma estatutaria lo que está reconociendo es un permiso por las horas que sean precisas, retribuyéndose las equiva-

¹⁵ Aunque por la redacción parece que se trata de un error de trascipción al incluir el apartado q), el referido al permiso de fuerza mayor para cuidados por enfermedad o accidente.



lentes a cuatro días. Pero nada impide que se puedan necesitar más en un momento dado, aunque no se retribuyan por exceder de esos cuatro días o de los establecidos como mejora por el convenio colectivo (Flor Fernández, 2023, p. 53). Nos estamos refiriendo al artículo 14 K) del CC de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE de 16 de diciembre de 2024), que regula un permiso de hasta 32 horas al año, o el CC de Danone, SA (BOE de 25 de noviembre de 2023), que regula un permiso de hasta 31 horas al año. Se trata de convenios que han interpretado que este permiso del artículo 37.9 del ET realmente es una bolsa de horas por cuidados con el límite máximo de horas equivalentes a cuatro días¹⁶.

2.3. Permiso parental

2.3.1. Un nuevo permiso (o, como dice el legislador, «un permiso parental específico»)

La exposición de motivos del RDL 5/2023 recoge expresamente la creación de un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, hasta la edad de los ocho años del menor, intransferible y con la posibilidad de disfrutarlo de manera flexible. Por consiguiente, debe asumirse que el legislador nacional optó por instaurar una novedosa herramienta de conciliación, destinada a complementarse con las medidas existentes (tales como el permiso por nacimiento y cuidado del menor, la lactancia, la reducción de jornada, las excedencias o los permisos para cuidados), en lugar de integrarla en el marco preexistente. Ahondando aún más en esta idea, la exposición de motivos del RDL 2/2024 establece que el permiso parental, al que de nuevo le otorga el calificativo de «nuevo»,

se concibe como un permiso de atención a los hijos e hijas distinto de los permisos vinculados al nacimiento, permiso que se configura de titularidad exclusiva e intransferible de cada progenitor y con el mantenimiento de una prestación compensatoria del salario dejado de percibir durante su disfrute para cambiar las pautas de comportamiento del progenitor varón. Es importante, asimismo, subrayar que el nuevo permiso parental, para corregir esa situación de desventaja profesional provocada por la atención de las responsabilidades de cuidado, también requiere que su disfrute pueda hacerse de manera flexible a voluntad de la persona trabajadora y en atención a sus necesidades y durante un periodo que va más allá del nacimiento.

Es por ello por lo que, en nuestra opinión, al igual que la de algunas autoras (Menéndez Sebastián, 2024; Cordero Gordillo, 2024), no estamos ante una medida vinculada exclusivamente al cuidado inmediato del menor tras el nacimiento o la adopción, tiempo reservado

¹⁶ Interpretación por la que han optado algunas autoras (Núñez-Cortés Contreras y Arruga Segura, 2023; Pérez Campos, 2023).



para el permiso por nacimiento y lactancia (hasta que el menor cumpla un año), sino ante un mecanismo orientado a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar a medio y largo plazo, permitiendo su ejercicio hasta que el menor cumpla ocho años.

Así pues, de las opciones posibles que la Directiva 2019/1158 ponía a disposición de los Estados miembros a través de esa cláusula pasarela a la que aluden todos los trabajos sobre la materia, todo apunta a que el legislador nacional, ya sea por error o por voluntad puramente política, consideró que había que crear un permiso parental específico. La cláusula pasarela permitía en el caso español que se incorporase este derecho a través de permisos u otros instrumentos jurídicos de conciliación con los que ya contábamos en la normativa interna, especialmente con el permiso por nacimiento y cuidado del menor y con el permiso de lactancia. Sin embargo, pensamos que, en este caso, en vez de incorporar un nuevo precepto en el ET y el correspondiente en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (art. 49 g), se tendría que haber buscado una fórmula de equivalencia interna con la actualización de la normativa ya existente a los requisitos de esta nueva regulación del permiso parental europeo. La excedencia y la reducción de jornada quedarían fuera de esta posibilidad por cuanto ninguna de las opciones permitiría la retribución que exige la directiva, al menos en dos de los cuatro meses de duración del permiso. Podría valorarse una posible equiparación entre los dos meses de permiso no retribuido previstos en la directiva con la figura de la excedencia por cuidado de hijos e hijas contemplada en el artículo 46.3 del ET (Rodríguez Escanciano, 2023; Cordero Gordillo, 2024). No obstante, dicha asimilación exigiría una adaptación normativa expresa de dicho precepto para garantizar su plena compatibilidad con las exigencias del derecho europeo.

Sin embargo, la cuestión parece que ha quedado resuelta con la aprobación del reciente RDL 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Con la nueva regulación, el permiso por nacimiento y cuidado del menor y permiso de lactancia parece que actúan como una suerte de equivalencia a las exigencias de la directiva europea. En este sentido, ya se había analizado con carácter exhaustivo por la doctrina más autorizada (Solà i Monells, 2023; Menéndez Sebastián, 2024; Cordero Gordillo, 2024; Nieto Rojas, 2023) el resultado que habría producido la aplicación de esa cláusula pasarela (art. 20.6 Directiva 2019/1158) en la regulación anterior a este RDL 9/2025, observando que para las madres biológicas no se cumplirían, en ningún caso, las previsiones europeas, a diferencia de los padres biológicos, o para los padres y madres adoptantes o acogedores. Además, no parece que esta fuera la intención del legislador al regular el permiso parental, porque de haberlo sido, quizás se habría recogido así, bien en el RDL 5/2023, bien en el RDL 2/2024.

Con el RDL 9/2024, y aún pendiente de convalidación en el Congreso, se ha modificado el ET, el EBEE y la Ley general de la Seguridad Social. Estas modificaciones se concretan, esencialmente, en una alteración del régimen de duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, extensión que conlleva la plena aplicación de los efectos



jurídicos en materia de prestaciones de Seguridad Social asociados a dicho permiso. En consecuencia, la nueva regulación se configura en los siguientes términos:

| Normativa | Tipo de familia | Total de semanas | 6 semanas obligatorias | 11 semanas hasta que el menor cumple 1 año | 2 semanas hasta 8 años | Condiciones generales |
|-----------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------------------------------|---|---|--|
| ET (art. 48.4 y 5) | Biparental | 19 semanas por progenitor | A jornada completa e ininterrumpidas | Jornada completa o parcial (previo acuerdo con empresa). Por semanas completas. | Mismo régimen que las 11 semanas anteriores. | Aviso a la empresa: mínimo 15 días o lo que indique el convenio. |
| | Monoparental | 32 semanas | A jornada completa e ininterrumpidas | 22 semanas. Jornada completa o parcial (previo acuerdo con empresa). Por semanas completas. | 4 semanas. Mismo régimen que las 22 semanas anteriores. | Derivado de STC 140/2024. |
| EBEP [art. 49 a), b), c) y g)] | Biparental | 19 semanas por progenitor | A jornada completa e ininterrumpidas | Jornada completa o parcial (siempre que las necesidades del servicio lo permitan). Por semanas completas. | Mismo régimen que las 11 semanas anteriores. | Sujeto a disponibilidad del servicio. |
| | Monoparental | 32 semanas | A jornada completa e ininterrumpidas | 22 semanas. Jornada completa o parcial (siempre que las necesidades del servicio lo permitan). Por semanas completas. | 4 semanas. Mismo régimen que las 22 semanas anteriores. | Sujeto a disponibilidad del servicio. |

La exposición de motivos de este nuevo real decreto-ley recuerda que la Directiva (UE) 2019/1158 establece un permiso parental retribuido con una duración mínima de ocho semanas, pero que su artículo 20.6 incluye una cláusula pasarela que permite computar, para



cumplir ese mínimo, cualquier periodo de ausencia laboral vinculado a responsabilidades familiares, así como cualquier remuneración o prestación económica derivada de ello.

Por tanto, con la ampliación en tres semanas del permiso por nacimiento y cuidado (de las cuales dos podrán disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla ocho años), sumadas tres semanas de lactancia (que, según el legislador, es el periodo de tiempo de duración de este permiso) se completa, según lo establecido en el RDL 9/2025, la transposición íntegra del permiso parental retribuido del artículo 8.1 y 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158, porque todo ello sumaría las ocho semanas retribuidas de permiso parental (en el caso del otro progenitor, la directiva ya se cumplía haciendo ese mismo cálculo, ya que la paternidad regulada en la directiva europea es de 10 días laborables).

Sin embargo, y de nuevo, no siempre estará tan claro que se cumple con las previsiones de la directiva, a través de la cláusula pasarela, para el caso de las madres biológicas. En la normativa europea se distingue entre la duración del permiso de maternidad y paternidad y la duración del permiso parental. Para el caso de la madre biológica la norma europea establece un permiso de maternidad de 14 semanas, a lo que se tienen que unir dos meses de permiso parental retribuido. Esto haría un total aproximado de 22 semanas. La exposición de motivos está aplicando la cláusula pasarela sumando, como hemos visto, el permiso de nacimiento y cuidado –que ahora será de 19 semanas–, más el de lactancia, que parece que es, según lo que se desprende de esta exposición de motivos, de tres semanas. Sin embargo, la lactancia no tiene necesariamente, y en todo caso, una duración de tres semanas, al menos no en relación con las personas trabajadoras a las que se les aplica el artículo 37.4 del ET (en el caso de los empleados públicos, la lactancia se calcula hasta que el menor tiene 12 meses, por lo que la posibilidad de que su duración total sea de tres semanas es mayor). La lactancia tendrá una duración que variará en función de las circunstancias particulares de cada trabajador o trabajadora y se calcula hasta que el hijo o hija tiene nueve meses (Aragón Gómez, 2023).

A continuación, nos remitimos a los siguientes cuadros con la regulación anterior y posterior al RDL 9/2025 para intentar explicar de modo gráfico esta situación, haciendo el cálculo siempre en semanas:

Maternidad biológica (anterior al RDL 9/2025)

| Normativa | Permiso de maternidad (nacimiento y cuidado) | Permiso parental retribuido | Permiso parental no retribuido | Total semanas retribuidas | Observaciones |
|-------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------|
| Normativa europea | 14 semanas (Directiva 92/85/CEE) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 22 semanas | |



| Normativa | Permiso de maternidad (nacimiento y cuidado) | Permiso parental retribuido | Permiso parental no retribuido | Total semanas retribuidas | Observaciones |
|--------------------|---|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------|--|
| Normativa española | 16 semanas (art. 48.4 ET) + 2 semanas de lactancia acumulada (aprox.) | — (faltarían 4 semanas) | — (no previsto expresamente) | 18 semanas | Incluye 2 semanas por lactancia acumulada. Faltarían 4 semanas retribuidas y 8 no retribuidas para cumplir la directiva (estas 8 semanas no retribuidas se pueden entender incluidas por otras herramientas de conciliación ya disponibles como, por ejemplo, la excedencia por cuidado de hijos e hijas). |

Paternidad (anterior al RDL 9/2025)

| Normativa | Permiso de Paternidad (nacimiento y cuidado) | Permiso parental retribuido | Permiso parental no retribuido | Total semanas retribuidas | Observaciones |
|--------------------|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------|--|
| Normativa europea | 2 semanas (Directiva 2019/1158) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 10 semanas | |
| Normativa española | 16 semanas (art. 48.4 ET) + 2 semanas de lactancia (aprox.) | — (excedido por paternidad) | — (no previsto expresamente) | 18 semanas | España supera ampliamente las exigencias de la directiva en cuanto a la retribución del permiso parental. Se incluyen 2 semanas por lactancia. |



Maternidad biológica (tras el RDL 9/2025)

| Normativa | Permiso de maternidad (nacimiento y cuidado) | Permiso parental retribuido | Permiso parental no retribuido | Total semanas retribuidas | Observaciones |
|--------------------|---|---|---|---------------------------|--|
| Normativa europea | 14 semanas (Directiva 92/85/CEE) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 22 semanas | |
| Normativa española | 19 semanas (art. 48.4 ET), de las cuales 1 semana se suma a las 16 anteriores (aplicando su mismo régimen jurídico) y las otras 2 se pueden disfrutar hasta que el menor tiene 8 años + 2 semanas de lactancia acumulada aprox. | Nuestro permiso parental no se retribuye, puesto que se ha usado la cláusula pasarela de la directiva europea | Ahora es el permiso regulado en el artículo 48 bis del ET y en el artículo 49 g) del TREBEP | 21 semanas | Incluye 2 semanas por lactancia acumulada, porque el cálculo de los días de lactancia se hace forma individual y, por tanto, en cada caso serán más o menos días en función de las circunstancias. Por tanto, faltaría 1 semana retribuida y 8 no retribuidas para cumplir la directiva (estas 8 semanas no retribuidas se pueden entender incluidas por otras herramientas de conciliación, ya disponibles como, por ejemplo, la excedencia por cuidado de hijos e hijas, aunque serían necesarios ciertos ajustes normativos). |

Paternidad (tras el RDL 9/2025)

| Normativa | Permiso de paternidad (nacimiento y cuidado) | Permiso parental retribuido | Permiso parental no retribuido | Total semanas retribuidas | Observaciones |
|-------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------|
| Normativa europea | 2 semanas (Directiva 2019/1158) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 8 semanas (Directiva 2019/1158) | 10 semanas | |





| Normativa | Permiso de paternidad (nacimiento y cuidado) | Permiso parental retribuido | Permiso parental no retribuido | Total semanas retribuidas | Observaciones |
|--------------------|--|---|---|---------------------------|---|
| Normativa española | 19 semanas (art. 48.4 ET) de las cuales 1 semana se suma a las 16 anteriores (aplicando su mismo régimen jurídico) y las otras 2 se pueden disfrutar hasta que el menor tenga 8 años + 2 semanas de lactancia acumulada aprox. | Nuestro permiso parental no se retribuye, puesto que se ha usado la cláusula pasarela de la directiva europea | Ahora es el permiso regulado en el artículo 48 bis del ET y en el artículo 49 g) del EBEP | 21 semanas | España supera ampliamente las exigencias de la directiva en cuanto a la retribución del permiso parental (el permiso del otro progenitor diferente a la madre biológica). Se incluyen 2 semanas por lactancia (este tiempo es variable porque el cálculo de los días de lactancia se hace forma individual y, por tanto, en cada caso serán más o menos días en función de las circunstancias). |

Así pues, el permiso parental regulado en su artículo 48 bis del ET y en el artículo 49 g) del EBEP ha quedado prácticamente intacto. Queda configurado como un derecho individual e intransferible, que se articula a través de una suspensión del contrato de trabajo, pero no retribuido¹⁷, que puede disfrutarse de forma flexible, por semanas completas y a jornada completa (al menos hasta que se desarrolle reglamentariamente) y con una duración de ocho semanas, destinado al cuidado de hijos e hijas, así como de niñas y niños en

¹⁷ De hecho, el artículo 49 g) del EBEP sí que se ha modificado por el RDL 9/2025, en el sentido de establecer expresamente su carácter no retribuido, suponemos que con el objetivo de eliminar cualquier interpretación judicial diferente. En este sentido, una de las resoluciones judiciales más próximas a la aprobación de la norma, la STSJ de Madrid de 14 de julio de 2025 (rec. 4/2025), tenía entre sus argumentos para considerar el permiso retribuido que la interpretación que se hacía por la empleadora (la Comunidad de Madrid) de la norma para la redacción de la cláusula del convenio colectivo que se había impugnado no era correcta, y ello porque «[...] el artículo 49 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ninguna mención hace al carácter no retribuido del permiso parental, como tampoco el artículo 48 bis del ET».



acogimiento de larga duración (más de un año), hasta que cumplan ocho años de edad. En este sentido, el nuevo RDL 9/2025 sí tendrá un impacto directo sobre la doctrina judicial de los juzgados de lo contencioso-administrativo que habían resuelto a favor de la aplicación del efecto directo vertical de la directiva por falta de transposición de la directiva, y que veremos a continuación.

2.3.2. Sujetos causantes del permiso, duración, ejercicio del derecho y devengo de las vacaciones

En primer lugar, en cuanto a los sujetos causantes, cada persona trabajadora ostenta el derecho a un permiso parental por cada hijo o hija, de modo que cada menor genera, de forma individual, el derecho a un permiso parental de ocho semanas para cada uno de sus progenitores. En segundo lugar, en lo que hace a su duración, el artículo 48 bis del ET la fija en ocho semanas continuas o discontinuas y no se prevé ningún supuesto de ampliación de la misma. Por lo que se refiere al ejercicio del derecho, tal y como establece este precepto, el permiso podría disfrutarse de forma continuada o de forma discontinua, hasta que el menor tenga ocho años y siempre que se avise a la empresa con un preaviso mínimo de diez días, especificando fechas de inicio y fin, salvo que por causa de fuerza mayor no sea posible anticipar con este tiempo la comunicación del ejercicio del derecho. En cuanto a este periodo de preaviso, se regula la posibilidad de que sea la negociación colectiva la que fije la fecha de comunicación por parte de la persona trabajadora estableciendo una duración inferior o superior a los diez días para solicitar el disfrute del permiso parental.

En el caso de que se fraccione el disfrute del derecho, y a falta de desarrollo reglamentario, no queda clara la posibilidad de usarlo mediante la fórmula de días sueltos o períodos quincenales, etc. La realidad es que este disfrute en días sueltos supondría un amplio margen de flexibilidad para atender a las necesidades de conciliación. Sin embargo, la norma hace referencias constantes a la semana como módulo de disfrute y el artículo 49 g) del EBEP ha establecido expresamente que los períodos de disfrute se realizarán por semanas completas. Recordemos, además, que el periodo semana es el utilizado para fijar el uso del permiso de diez semanas de nacimiento y cuidado (tras las primeras seis semanas obligatorias e ininterrumpidas) (Nieto Rojas, 2024). La STSJ de Cataluña de 30 de abril de 2024 (rec. 5/2024), más famosa por hacer una interpretación a favor de no generar días de vacaciones durante el disfrute del permiso parental, y que luego veremos, también ha entrado a valorar el criterio empresarial de no permitir el disfrute del permiso por tiempos inferiores a una semana. En este sentido, aunque el tribunal admite la falta de referencia expresa de la normativa, mantiene que la dicción literal del precepto sí que identifica la semana como módulo de referencia. Por tanto, parece que el criterio que establece la semana como unidad mínima de disfrute del permiso parental parece estar consolidándose progresivamente en la interpretación normativa y en la práctica aplicativa.



El devengo de las vacaciones durante el disfrute del permiso parental es una cuestión controvertida y no completamente pacífica, tanto a nivel normativo como jurisprudencial. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha señalado en su Sentencia 20 de septiembre de 2007 (asunto Kiiski, C-116/06) que el permiso parental no puede considerarse como un periodo de trabajo efectivo a efectos del derecho a vacaciones anuales retribuidas, según el artículo 7 de la Directiva 2003/88. Esta interpretación se basa en que el disfrute del permiso parental no es imprevisible, sino que depende de la voluntad de la persona trabajadora, al decidir cuidar de su hijo o hija. Por ello, el TJUE lo distingue de situaciones como la incapacidad temporal o el permiso por maternidad, que no dependen de la voluntad de la persona trabajadora.

Sin embargo, esta interpretación puede considerarse demasiado restrictiva. El Convenio núm. 132 de la Organización Internacional del Trabajo establece que las vacaciones no deben reducirse por ausencias que se deban a causas ajenas a la voluntad del trabajador. Esto plantea la necesidad de analizar si el permiso parental responde realmente a una elección libre de la persona trabajadora o más bien a una necesidad derivada del cuidado de hijos e hijas. Al igual que el permiso por maternidad, el permiso parental tiene como finalidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo que va más allá de una decisión individual. Por tanto, podría defenderse que este tiempo debería computar como trabajo efectivo a efectos del derecho a vacaciones, como sostiene la doctrina más autorizada (Nieto Rojas, 2024, p. 138). Esta postura se refuerza si se adopta una interpretación amplia del artículo 11 de la Directiva 2019/1158, que prohíbe cualquier trato desfavorable por haber solicitado o disfrutado los permisos regulados en los artículos 4, 5 y 6 de dicha norma.

Sobre el devengo de las vacaciones ya disponemos de una sentencia interna, la STSJ de Cataluña de 30 de abril de 2024 (rec. 5/2024), que se suma y hace suya la interpretación dada por el TJUE. En este caso, nos encontrábamos ante un conflicto colectivo por el cual la empresa mantenía que la interpretación de la regulación del permiso parental debía hacerse conforme a su naturaleza jurídica de suspensión del contrato de trabajo, y, por tanto, se exoneran las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, lo que lleva a que no se generen días de vacaciones por el tiempo de uso del derecho. Además, también diferencia entre el permiso por nacimiento y cuidado del menor y este otro permiso parental, entendiendo que el primero no es voluntario y este sí. Se trata de una resolución judicial que, a nuestro modo ver, es criticable. Primero, por lo que ya se ha comentado, y es que la conciliación de la vida laboral y familiar va más allá de una decisión voluntaria de la persona trabajadora y, aunque se trate de una suspensión del contrato, debería darse el mismo tratamiento que a la suspensión del contrato por incapacidad temporal o la suspensión por el permiso de nacimiento y cuidado del menor; y, segundo, porque se hace una interpretación que queda al margen absoluto de la integración de la perspectiva de género, olvidando que este tipo de medidas de conciliación



son utilizadas mayoritariamente por las mujeres, por lo que serán ellas las que sufran una merma en sus condiciones laborales; concretamente, en este caso en sus días de vacaciones (Lousada Arochena, 2019).

2.3.3. Naturaleza jurídica y retribución del permiso parental específico

Antes de entrar en la naturaleza jurídica propia de este permiso, tal y como lo ha configurado el artículo 45.1 o) del ET y el 48 bis del ET, debemos hacer una precisión importante, y es que no estamos ante un derecho a solicitar para después negociar, sino que estamos ante un derecho pleno e incondicionado (Ballester Pastor, 2019, p. 1122). Tanto es así que ya se encuentran algunas sentencias que han fallado a favor de la persona trabajadora reconociendo el derecho y una indemnización por daños por haber denegado la empresa el disfrute del mismo. Así la Sentencia del Juzgado de lo Social de Cartagena, núm. 1 (proc. 642/2023), vino a establecer que:

[...] no cabe duda [de] que la negativa injustificada a disfrutar del permiso parental en las fechas solicitadas le ha privado de la posibilidad de estar con sus hijos durante cuatro semanas que coinciden con el periodo de vacaciones escolares, por lo que se ha causado un perjuicio que debe ser indemnizado.

Y en el mismo sentido se pronuncia la STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2024 (rec. 7066/2023), que vino a reconocer una indemnización de 20.000 euros por denegar parcialmente el derecho al permiso parental a un trabajador. En este caso, resulta muy interesante la argumentación del tribunal, porque la empresa deniega parcialmente el permiso parental alegando razones organizativas que impedían tal concesión. El TSJ recuerda que el permiso parental no es supuesto comparable con el derecho a la adaptación de jornada del artículo 34.8 del ET, que no se trata de un derecho incondicional, estando sometido a la consideración de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En este caso, dice el tribunal:

el permiso parental conlleva la suspensión del contrato temporal y la baja temporal en la prestación de servicios, sin que su disfrute comporte modificar la organización productiva establecida por el empresario, el cual, si es necesario, tan solo deberá proveer la sustitución del trabajador de baja temporal. Precisamente, en previsión de la eventual necesidad de cubrir la baja, constituye requisito para el ejercicio del permiso parental que la persona trabajadora preavise al empleador con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, de tal forma que la empresa pueda prever la correspondiente sustitución. En fin, que no es equiparable el régimen jurídico para la concesión de la adaptación de jornada por razón de conciliación del art. 34.8 ET con el permiso parental del art. 48 bis ET.



Partiendo de ello, considera que la empresa ha vulnerado derechos fundamentales con base en la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar¹⁸.

La facultad de denegación por parte del empresario se limita exclusivamente al periodo de disfrute del permiso, sin que pueda afectar al reconocimiento ni al ejercicio del derecho en sí mismo. Por tanto, se trata de un auténtico derecho y no de una expectativa, lo que supone, en el peor de los casos, un aplazamiento de los tiempos o periodos de disfrute, pero no una denegación. Esto hace que se diferencie absolutamente del artículo 34.8 del ET, sobre el derecho a la adaptación de la jornada. Por tanto, si se cumplen los requisitos y el plazo de preaviso, la empresa está obligada a aceptar la petición de la persona trabajadora. No obstante, resulta razonable preguntarse si se podría condicionar o modificar esas fechas o periodo de disfrute alegando causas organizativas por parte de las empresas, puesto que la redacción del precepto resulta especialmente confusa. A diferencia del artículo 49 g) del EBEP, que de manera muy clara establece que el permiso «podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan [...]».

La norma establece los dos supuestos en los que se puede realizar un aplazamiento o modificación en la determinación de las fechas de disfrute por parte de la empresa. La primera, cuando dos o más personas generen este derecho por el mismo sujeto causante, y la segunda, cuando así lo prevea el convenio colectivo. En ambos casos la propia norma exige, además, que esa petición de fechas «altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa», por lo que parece que no caben meras dificultades organizativas y solo debe tratarse de situaciones muy excepcionales que quedan fuera la actividad normal de la empresa. Por tanto, en estos dos casos previstos por la norma, la empresa no solo habrá de justificar la negativa, sino que tendrá que garantizar el ofrecimiento de una alternativa. Es por ello por lo que la empresa queda obligada a ofrecer a la persona trabajadora una opción de disfrute que se sitúe más o menos en el mismo ámbito temporal (Solà i Monells, 2023). Así pues, cuando una persona trabajadora opta por disfrutar una semana de permiso parental a tiempo completo en un periodo en el que sus funciones resultan especialmente relevantes en la empresa, o cuando varias personas de la misma empresa solicitan al mismo tiempo una concreta semana (por ejemplo, semanas en verano, semanas en Navidad o semanas de adaptación escolar), y siempre que así se haya regulado por convenio colectivo, podría plantearse, como medida de conciliación y organización, la posibilidad de

¹⁸ El permiso parental ya ha sido incluido como parte de los derechos a proteger de forma especial cuando se trata de establecer en la negociación colectiva incentivos a la asistencia y penalizaciones como consecuencia de determinadas ausencias en el trabajo. Así pues, la SAN de 30 de mayo de 2025 recuerda que se debe combatir el absentismo sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; ni la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ello significa que las ausencias por enfermedad, o por motivos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, como es el caso del permiso parental, no pueden suponer un efecto negativo en los incentivos regulados por los convenios.



un disfrute en régimen de tiempo parcial al 50 % durante esa semana y la siguiente (Nieto Rojas, 2023). Como decimos, el convenio colectivo podrá regular las circunstancias que alteren el correcto funcionamiento de la empresa, pero el aplazamiento del disfrute debe interpretarse siempre desde una perspectiva restrictiva y limitada a la concurrencia de circunstancias excepcionales.

Ahora bien, ¿qué sucede en los casos en los que el convenio colectivo no regula nada al respecto, pero se dan realmente estas situaciones excepcionales en las empresas? Una interpretación restrictiva nos lleva a pensar que la norma es clara y, por tanto, solo en esos dos supuestos se puede alterar y condicionar el periodo de disfrute. Sin embargo, una interpretación más flexible llevaría a entender que, en ausencia de una integración expresa de esta posibilidad por parte de la negociación colectiva, nada debería impedir al empleador que pudiera ejercer la facultad de aplazamiento prevista en el artículo 48 bis del ET, siempre que dicha decisión esté debidamente justificada por escrito y se haya ofrecido una alternativa razonable de disfrute (Rodríguez Escanciano, 2023).

Esta posibilidad de alterar unilateralmente el disfrute del permiso genera tensiones y plantea un conflicto entre el derecho individual de conciliación y las necesidades operativas de la empresa que ya ha sido abordado por algunas primeras resoluciones judiciales que vamos a comentar.

Tal es el caso de la STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2024 (rec. 7066/2023), a la que hacíamos alusión anteriormente, en la cual la empresa deniega parcialmente el permiso parental alegando razones organizativas que impedían tal concesión. El tribunal recuerda que el permiso parental no es supuesto comparable con el derecho a la adaptación de jornada del artículo 34.8 del ET y que no se trata de un derecho incondicional, estando sometido a la consideración de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En este caso, dice el tribunal:

el permiso parental conlleva la suspensión del contrato temporal y la baja temporal en la prestación de servicios, sin que su disfrute comporte modificar la organización productiva establecida por el empresario, el cual, si es necesario, tan solo deberá proveer la sustitución del trabajador de baja temporal. Precisamente, en previsión de la eventual necesidad de cubrir la baja, constituye requisito para el ejercicio del permiso parental que la persona trabajadora preavise al empleador con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, de tal forma que la empresa pueda prever la correspondiente sustitución. En fin, que no es equiparable el régimen jurídico para la concesión de la adaptación de jornada por razón de conciliación del art. 34.8 ET con el permiso parental del art. 48 bis ET.

Con el mismo argumento, la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, núm. 33, de 8 de julio de 2025 (Sentencia núm. 338/2025), recuerda que el artículo 48 bis del ET únicamente contempla dos supuestos en los que la empresa puede oponerse al disfrute del permiso



parental en fechas concretas. En el caso enjuiciado no concurría ninguna de estas circunstancias, por lo que la jueza concluye que, fuera de dichos supuestos tasados, el régimen jurídico aplicable reconoce a la persona trabajadora la facultad de determinar libremente las fechas de inicio y finalización del permiso parental, con la única obligación de preavisar a la empresa con una antelación mínima de diez días. Asimismo, la magistrada rechaza que la mera invocación de necesidades organizativas por parte de la empresa pueda operar como límite al ejercicio del derecho al permiso parental, recordando que el legislador solo ha previsto dicha posibilidad en supuestos expresamente regulados, como ocurre en el artículo 34.8 del ET en relación con la adaptación de jornada. Sin embargo, en este caso, la jueza abre una puerta a la interpretación flexible, ya que destaca que su decisión final también se basa en que la empresa no ha acreditado la existencia de circunstancias excepcionales que justifiquen una alteración del derecho ejercido, más allá de las propias de un periodo vacacional ordinario, las cuales han sido afrontadas mediante mecanismos habituales de gestión, incluyendo nuevas contrataciones para garantizar la cobertura del servicio.

Por otro lado, y con un criterio diferente, encontramos la STSJ de Madrid de 10 de abril de 2025 (rec. 1168/2024), que viene a establecer un paralelismo entre el artículo 48 bis del ET y el artículo 34.8 del ET, entendiendo que, tanto en uno como en otro caso, no se otorga un

poder omnímodo a las personas trabajadoras, para disfrutar de las medidas que contemplan para la conciliación de la vida familiar y personal, sino que también se reconoce a la empresa la facultad de denegarlas o modularlas, atendiendo a sus necesidades organizativas.

En este concreto supuesto, la trabajadora había solicitado disfrutar de forma continua de su permiso parental por sus dos hijos, con una duración total de 16 semanas. La empresa no deniega el permiso. Le concede las cuatro primeras semanas de forma continua, pero pospone las otras 12 semanas a un tiempo posterior, alegando que la trabajadora era la única persona que tenía conocimientos y habilidades para desarrollar el inicio de un proyecto muy concreto que se le había encomendado. El tribunal entra a ponderar el interés de la empresa y la necesidad de cuidado alegada por la trabajadora, de forma que llega a valorar si la trabajadora necesitaba tener este permiso para el traslado de sus hijos a otro a país con su otro progenitor. Y concluye

ponderando las necesidades organizativas de la empresa y las de conciliar de la trabajadora, no puede confundirse necesidad con mera conveniencia ni puede prevalecer esta sobre aquella, sino que, en todos los casos han de conjugarse para tratar de armonizar los intereses de ambas partes, de ahí la importancia de la negociación, constando aquí el intento conciliatorio de la empresa y ninguno por parte de la trabajadora, que se ha mantenido en la petición de disfrutar seguidas las 16 semanas, pese al perjuicio que consta ello le ocasionaba a la demandada.



Se trata de una conclusión que puede resultar muy controvertida, puesto que no es una interpretación ajustada a lo que establece el artículo 48 bis del ET. Primero, porque no estamos en ninguno de los supuestos previstos por este precepto para modificar el periodo de disfrute solicitado por la trabajadora, y segundo, porque el tribunal considera suficiente alegar necesidades organizativas de las empresas y su ponderación con las necesidades de conciliación, cuando la norma solo se refiere al posible aplazamiento ante situaciones que alteren seriamente el correcto funcionamiento de la empresa. Y aunque bien podemos entender que habrá muchos casos en los que la gestión del permiso parental en determinadas fechas pueda ser muy complejo, algo que los convenios colectivos deberían solucionar con urgencia (aunque deberán tener presente e identificar en su regulación que el aplazamiento solo puede darse por circunstancias excepcionales), la sentencia se equivoca al equipararlo al artículo 34.8 del ET, admitiendo incluso la posibilidad de denegar el permiso, al aplicar la doctrina del TS respecto a la reducción y la adaptación de la jornada (STS de 26 de abril de 2023, rec. 1040/2020).

En cuanto a la naturaleza jurídica del permiso parental, y a pesar de llamarse «permiso» tanto por el legislador como por los negociadores, en nuestra normativa interna se ha configurado como un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, por lo que estamos ante un derecho cuyo ejercicio exonera las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo, pero con reserva del puesto de trabajo, lo que permite mantener el derecho a la reincorporación. Bien es verdad que recibe la denominación, tanto desde la directiva europea como en la propia norma interna, de «permiso», por lo que genera una importante confusión entre la aplicación del régimen de las interrupciones y la aplicación del régimen de las suspensiones. Sin embargo, su ubicación dentro del ET como un supuesto de suspensión del contrato de trabajo es absolutamente clara. Y aunque en muchas ocasiones se tratará verdaderamente de interrupciones de corta duración (una semana), la realidad es que podría disfrutarse de forma continua durante las ocho semanas de duración total, lo que evidencia no una interrupción corta propia de la naturaleza de los permisos, sino un periodo más o menos largo de tiempo, más propio de las suspensiones. Ahora bien, el gran problema que se deriva de la naturaleza jurídica de este permiso parental radica en la determinación de si estamos ante un derecho de conciliación retribuido o no.

Y decimos que se trata de un problema, porque mientras la directiva ha configurado este derecho, al menos durante dos de los cuatro meses de duración como retribuido, el artículo 48 bis del ET no hace ningún tipo de alusión a la retribución del permiso, y siendo una causa de suspensión del contrato tendría que haberse previsto algún tipo de prestación económica que sustituyera al salario durante el tiempo que dure tal suspensión. El legislador admite en la disposición final octava del RDL 5/2023 que la transposición ha sido parcial, posponiendo la transposición completa al plazo más amplio que se daba (2 de agosto de 2024). No obstante, habiendo transcurrido ya el plazo fijado para la transposición, el legislador aún no ha procedido a incorporar plenamente las disposiciones necesarias para completar la adecuación del ordenamiento interno a la Directiva 2019/1158. Esta omisión resulta especialmente significativa si se atiende al enfoque inicialmente adoptado por el



propio legislador, al configurar el permiso parental como una figura nueva, específica y diferenciada de los mecanismos de conciliación preexistentes, con una regulación igualitaria tanto para padres como madres en todos los supuestos (hijos e hijas biológicas, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento)¹⁹. Pero a mayor abundamiento, si aplicamos la cláusula pasarela, la transposición tampoco se puede considerar completada, al menos, y como vimos, respecto del permiso parental de las madres biológicas. Por lo que, aunque solo fuera en este concreto aspecto, la norma interna sobre la retribución del permiso, al ser inexistente, no se ajusta a las previsiones de la norma europea.

Varios son los temas de debate que se abren en torno a la remuneración del permiso parental. En primer término, debe analizarse si procede su retribución, incluso en ausencia de una regulación interna específica que determine las condiciones y el alcance de dicha compensación, a partir de una posible aplicación directa de lo dispuesto en la Directiva 2019/1158. En segundo lugar, resulta necesario delimitar el contenido material de la obligación de retribución, concretamente en lo que respecta al nivel de ingresos que ha de garantizarse durante el disfrute del permiso, a fin de asegurar un nivel de vida adecuado conforme a los estándares europeos. Por último, ha de evaluarse el impacto que este permiso pueda generar en materia de cotización al sistema de Seguridad Social, tanto en términos de derechos de la persona trabajadora como de obligaciones empresariales.

Por lo que se refiere a la primera cuestión, el problema gira en torno a la posibilidad de aplicar de forma directa (efecto directo de las directivas) la Directiva 2019/1158. Se trata de la cuestión que han ido resolviendo algunos de nuestros juzgados en las sentencias a las que hemos podido acceder. En primer lugar, y por seguir el orden cronológico, analizaremos dos sentencias del ámbito contencioso-administrativo que han resuelto si el permiso parental debe ser retribuido por aplicación directa de la directiva. La primera, el caso de la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Barcelona (Sentencia núm. 299/2024) de 28 de noviembre de 2024, en el que un empleado público del Ayuntamiento de Barcelona recibe comunicación en la que el ayuntamiento establece que no se va a retribuir el permiso parental. El trabajador reclama la cantidad de 4.000 euros por el salario equivalente al tiempo de disfrute del permiso parental. Lo que hace el juzgador de instancia en este caso es acudir a la jurisprudencia del TJUE sobre el efecto de las directivas no transpuestas o incorporadas erróneamente al ordenamiento interno recordando que:

¹⁹ En la misma opinión Cordero Gordillo (2024, p. 36):

En cualquier caso, pese a que la inadecuación únicamente afecta a los permisos parentales de las madres biológicas, la regulación debería ser igualitaria para ambos progenitores, así como en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento pues, de lo contrario, se convertiría en un elemento desincentivador del disfrute del permiso por parte de los hombres y no se fomentaría la corresponsabilidad en las funciones de cuidado.



los justiciables pueden invocar disposiciones incondicionales y suficientemente precisas de una directiva no solo frente a un Estado miembro y a todos los órganos de su Administración, sino también frente a organismos o entidades sometidos a la autoridad o al control del Estado o que dispongan de facultades exorbitantes en relación con las que se deriven de las normas aplicables en las relaciones entre particulares.

Así pues, analizando los preceptos reguladores de la directiva llega a la conclusión de que esta es incondicional, suficientemente clara y precisa, y que atribuye derechos a los particulares, y que, además, el Estado no ha transpuesto la directiva antes del plazo establecido. Por tanto, y a falta de desarrollo reglamentario, el permiso debe ser retribuido.

A la misma conclusión llega la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Cuenca (Sentencia núm. 23/2025) de 27 de enero de 2025, que, aunque el supuesto es diferente –porque la trabajadora solicita la retribución del permiso disfrutado en fecha anterior al 2 de agosto de 2024–, aplica la misma argumentación, y reconociendo que el permiso no podía ser retribuido aún, sin embargo, sí que deberá indemnizarse a la trabajadora en la cantidad equivalente al salario dejado de percibir por el tiempo del permiso parental solicitado²⁰, y ello porque realmente la trabajadora no tiene que sufrir las consecuencias de una transposición parcial ni un retraso en el desarrollo reglamentario.

La cuestión determinante es que en ambos casos se trata de empleados públicos, y, por tanto, la reclamación se produce frente a la Administración pública. En estos casos, la eficacia vertical de las directivas permite su invocación directa en los litigios entre particulares y la Administración, siempre que concurran determinados requisitos. En particular, se exige que la directiva no haya sido transpuesta al ordenamiento jurídico interno dentro del plazo establecido o que dicha transposición haya sido defectuosa, y, además, que sus disposiciones sean claras, precisas e incondicionadas, esto es, que la directiva contenga una obligación o un derecho que no deje lugar a opción discrecional alguna. En este sentido, los órganos del orden jurisdiccional contencioso-administrativo han considerado que ambos requisitos se cumplen respecto del permiso parental regulado en la Directiva 2019/1158. Por un lado, su artículo 8.1 establece de forma clara e inequívoca la obligación de los Estados

²⁰ Concretamente, la juzgadora considera que:

[...] aunque al tiempo de dictarse la resolución que le denegó el permiso aún no se había agotado el plazo para la trasposición, y no se había llevado a cabo el desarrollo reglamentario lo cierto es que solo faltaban unos días y no se llegó a trasponer en el plazo establecido, siendo vinculantes las Directivas tras incumplirse el plazo para la trasposición [...] [y por tanto] la recurrente ha de ser indemnizada por los daños morales derivados de la privación del permiso, con la cuantía solicitada, esto es, el salario que hubiera percibido en las cuatro semanas correspondientes al permiso que había solicitado 15-10-24 al 15-11-24 [...].



miembros de garantizar que las personas trabajadoras que ejerzan el derecho reconocido en el artículo 5.2 (permiso parental) reciban una remuneración o prestación económica. Por otro lado, la transposición no se produjo dentro del plazo fijado, siendo un defecto que se mantiene, al menos hasta los momentos en los que se está escribiendo este trabajo, y sin visos de que haya un cambio normativo a corto o medio plazo.

El problema se plantea cuando quien solicita la retribución del permiso parental es una persona trabajadora del sector privado, frente a una empresa. En este caso, ¿es posible aplicar de forma directa la directiva?, o, dicho de otro modo, ¿hay un efecto directo horizontal de las directivas entre sujetos privados? (De la Puebla Pinilla, 2025). La respuesta no es sencilla. Debemos partir de una premisa, y es que las directivas carecen del efecto de aplicabilidad directa que sí tienen los reglamentos comunitarios. Esto significa que la directiva necesita de una transposición al ordenamiento nacional a través del instrumento que cada Estado miembro considere más adecuado. El problema se produce cuando, como es el caso, la transposición no cumple las expectativas que de la directiva se derivan. Por ello, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (actual TJUE) decidió crear la doctrina del llamado «efecto directo de las directivas» como una reacción al problema de la falta de transposición de estas normas europeas. Así pues, es la propia jurisprudencia la que dota a las directivas de esa eficacia directa siempre que se cumplan los requisitos (que hemos referido antes). El principal problema de la doctrina de la eficacia directa es que tiene carácter limitado, es decir, solo se ha reconocido tal efecto directo cuando un particular reclama un derecho de una directiva frente al poder público, esto es, frente al Estado, pero no contra otro sujeto particular. Por ello, el efecto directo solo se permite en sentido vertical, frente al Estado y sus órganos, pero no horizontal, entre particulares.

Ahora bien, esta solución no convence a todos, ya que esta posibilidad realmente queda limitada a muy pocos casos y además puede generar una evidente discriminación entre los sujetos particulares, pues dependiendo de con quién se relacionen, la misma producirá efectos directos o no (Millán Moro, 1991, p. 853). Así pues, en la evolución de esta doctrina el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, y dando un paso más, se ha permitido el uso de la directiva como parámetro de interpretación del derecho interno, creando así la eficacia interpretativa de las directivas. Esto consiste en interpretar la regulación nacional de conformidad con el contenido de las directivas no transpuestas, lo cual puede dar lugar a que surjan nuevas obligaciones entre particulares que no habrían aparecido sin la existencia de esa directiva. Por tanto, el juez nacional tiene la obligación de interpretar una norma interna de conformidad con el objetivo de la directiva. Aquí la invocación de la directiva no es para que se aplique de forma directa, sino para que sirva de mecanismo de interpretación. Esta doctrina contiene dos críticas razonables. En primer lugar, esta eficacia interpretativa de las directivas arroja una importante inseguridad jurídica, pues se impone a las particulares obligaciones que derivan de la interpretación de un juez, y, en segundo lugar, esta fórmula de efecto directo solo puede funcionar cuando la regulación nacional no sea claramente contraria a la directiva (Gorelli Hernández, 1998).



Y como el problema estaba servido, pues se sirvió. Una reciente sentencia, ahora del orden social, ha considerado que es posible aplicar, en cuanto a la obligación de retribuir el permiso, la Directiva europea 2019/1158, pero entre particulares –persona trabajadora y empresa privada– con el mismo argumento que han utilizado los juzgados del orden contencioso-administrativo. Se trata de la Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, núm. 1, de 30 de junio de 2025. Se trata de una interesante sentencia que hace un recorrido por los fundamentos que permiten afirmar la existencia de una primacía de la norma comunitaria sobre las nacionales y la obligación, por tanto, de los jueces nacionales a interpretar en la medida que sea posible su derecho interno conforme al derecho de la Unión Europea, llegando a la conclusión de que el incumplimiento por parte de España de la regulación de carácter retributivo del permiso parental (art. 8 de la Directiva 1019/1158) no impide aplicar directamente la directiva. Sin duda, se trata de una conclusión muy controvertida, que, como bien apuntaba la doctrina, supone, por un lado, una manifiesta inseguridad jurídica –puesto que la decisión sobre la retribución al final va a recaer en la decisión del juez que corresponda, siendo además, en muchos casos, resoluciones firmes que no se podrán recurrir (salvo que la demanda se interponga por vulneración de derechos fundamentales)– y, por otro, genera una obligación de retribución a las empresas, cuando el legislador nacional parece que estaba pensando en la creación de una prestación económica de Seguridad Social, teniendo en cuenta la ubicación del permiso parental en el listado de suspensiones del contrato de trabajo.

En cuanto a la segunda cuestión que planteábamos, sobre el nivel de ingresos que ha de garantizarse, de nuevo, la norma nacional nada dice al respecto, pero la directiva, aunque deja a los Estados miembros o los interlocutores sociales la posibilidad de definir y fijar la remuneración o prestación económica, sí que insiste en que esta determinación deberá hacerse de forma que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso parental, lo que nos lleva a entender que debe tratarse de una cuantía próxima al salario que se percibiría si se estuviera prestando servicios efectivos o a los ingresos ordinarios (Solà i Monells, 2023; Cabeza Pereiro, 2020). Además, el considerando 31 manifiesta claramente la intención del legislador europeo en cuanto al alcance de la remuneración del permiso parental. Concretamente establece que:

Los Estados miembros deben fijar en un nivel adecuado la remuneración o prestación para el período mínimo no transferible de permiso parental que se prevé en la presente Directiva. Al determinar el nivel de la remuneración o prestación económica prevista para el período mínimo no transferible de permiso parental, los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo va a poder acogerse a su derecho de disfrutar un permiso parental si este está suficientemente bien remunerado, para poder mantener un nivel de vida digno.

Con esta clara declaración de intenciones se pretende incentivar el ejercicio del derecho, tanto para las mujeres como para los hombres, tratando de reducir los datos que manifies-



tan que los permisos que no son retribuidos al menos en un 80 % no son utilizados por los hombres (Nieto Rojas, 2023, p. 90; considerando 29 de la directiva).

Por último, la normativa de Seguridad Social tampoco ha entrado a regular cuáles son las consecuencias que tiene este permiso a efectos de Seguridad Social, esto es, si al suspender el contrato, se suspende la obligación de cotización o si, por el contrario, debe subsistir esta obligación entendiendo el permiso parental como una situación asimilada al alta. Ha sido el Boletín de Noticias RED (02/2024)²¹ el que ha clarificado que «durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo deberá mantenerse el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora». En dicho boletín se precisa que, aunque el permiso parental se encuentra incluido en el artículo 45.1 o) del ET como causa de suspensión del contrato –lo que implica, conforme al apartado segundo, la exoneración de las obligaciones recíprocas de prestación y retribución de servicios–, ello no desvirtúa su condición de permiso. Por tanto, resulta aplicable el artículo 69 del Reglamento general sobre cotización y liquidación, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, que regula las situaciones de permanencia en alta sin retribución por cumplimiento de deberes de carácter público, permisos y licencias. En consecuencia, subsiste la obligación de cotizar. Esta conclusión a la que ha llegado la Seguridad Social ya fue apuntada por alguna parte de la doctrina, al objeto de evitar una especial situación de desprotección de las personas trabajadoras que soliciten el permiso (Cordero Gordillo, 2023, p. 25), que en su mayoría tendrán rostro femenino.

3. Breves reflexiones finales

El régimen jurídico de los permisos retribuidos presenta actualmente importantes retos en términos de precisión normativa, mecanismos de justificación y equilibrio entre los derechos de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de las empresas. Esta situación genera un notable grado de incertidumbre, que se traduce en un aumento de la litigiosidad, tal como ha quedado de manifiesto en sus dos años de vigencia desde la reforma operada por el RDL 5/2023. La falta de desarrollo reglamentario sobre aspectos esenciales –como la retribución o el disfrute a tiempo parcial en el permiso parental, o la documentación justificativa en el permiso de cuidadores de cinco días– agrava esta inseguridad jurídica, dificultando una aplicación homogénea y previsible segura del derecho.

En este contexto, la negociación colectiva aparece como un instrumento idóneo para adaptar los permisos a las particularidades sectoriales y territoriales, permitiendo una concreción más ajustada a la realidad. No obstante, se constata una insuficiente incorporación de estas materias en los convenios colectivos, lo que limita la efectividad de estos nuevos derechos.

²¹ <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/524bd138-939b-488a-80f7-2b3bd92ce69c/BNR+02-2024.pdf?MOD=AJPERES>



Por tanto, resulta urgente una adaptación del contenido convencional a las nuevas previsiones legales, renovando su tenor literal e incluyendo a los nuevos sujetos y situaciones reguladas. Asimismo, sería deseable un desarrollo reglamentario que complemente el marco legal actual, dotándolo de mayor claridad y certeza, y sirviendo de guía para los operadores jurídicos y los agentes sociales. En definitiva, aunque el sistema de permisos retribuidos debe considerarse como derecho necesario relativo, abierto a precisión y mejora mediante la negociación colectiva, su actual configuración sigue adoleciendo de ambigüedad y falta de concreción, comprometiendo realmente su eficacia.

Varias son las cuestiones problemáticas que hemos tratado a lo largo de las páginas de este trabajo en relación con cada uno de los permisos analizados. En este sentido, en cuanto al permiso de hasta cinco días por cuidados, se ha constatado que, pese a la existencia de resoluciones judiciales que clarifican la no exigibilidad de acreditar el vínculo y sobre todo el cuidado efectivo cuando el sujeto causante es un familiar conviviente, persiste una práctica empresarial consistente en requerir dicha justificación, generando tensiones interpretativas innecesarias. Asimismo, la duración del permiso presenta cierta ambigüedad, si bien la tendencia jurisprudencial apunta a que su disfrute se encuentra condicionado a la justificación efectiva de la necesidad de cuidado porque el sujeto causante sigue necesitando reposo domiciliario sin haber recibido el alta médica. Por ello, no debe entenderse este permiso como un derecho automático y pleno a cinco días retribuidos con independencia de tal necesidad, razón por la cual decidimos denominarlo «permiso de hasta cinco días por cuidado». Esta interpretación resulta coherente con el objetivo de equilibrio entre la norma nacional, mucho más generosa, y la Directiva 2019/1158, que establece un derecho anual de cinco días por persona trabajadora y no por hecho causante.

Por lo que se refiere al permiso de fuerza mayor por motivos familiares urgentes, lo más relevante radica en comprender el propio concepto. Se trata de un permiso que ha de concederse siempre que exista esta fuerza mayor, por las horas o el tiempo que se necesite, y que se tendrán que retribuir las equivalentes a cuatro días al año, siempre que el convenio no mejore esta previsión. De esta forma no es un permiso de cuatro días al año, sino un permiso a usar por las horas que fueran precisas. La redacción legal adolece de cierta indeterminación respecto del ámbito subjetivo de aplicación, al referirse genéricamente a «familiares» y «convivientes», sin una delimitación cerrada. Será, por tanto, la negociación colectiva la llamada a concretar el alcance de estos términos, sin perjuicio de que la interpretación que se realice deba ser conforme con la finalidad protectora y de conciliación que inspira este tipo de permisos. En consecuencia, una interpretación excesivamente restrictiva por parte de la empresa o de los negociadores podría resultar contraria a los fines de la norma y, eventualmente, ser objeto de corrección por la vía judicial.

Finalmente, en relación con el permiso parental, el presente estudio ha abordado diversas cuestiones de relevancia, de entre las cuales cabe destacar tres aspectos principales. En primer término, se evidencia la necesidad urgente de un desarrollo reglamentario que



permite delimitar de forma clara y precisa las condiciones para su disfrute en régimen de tiempo parcial. En segundo lugar, debe señalarse que determinados aspectos han sido expresamente remitidos por el legislador a la negociación colectiva, sin que hasta la fecha se haya hecho un uso efectivo de dicha habilitación normativa. Es el caso, por ejemplo, de la posible modificación del plazo legal de diez días de preaviso para la comunicación del disfrute del permiso parental. A juicio de este análisis, dicho plazo debe entenderse de carácter supletorio, siendo, por tanto, susceptible de adaptación mediante acuerdo colectivo. Igualmente, resulta imperativo que se clarifique qué debe entenderse por «fuerza mayor» a los efectos de justificar una reducción del citado preaviso por parte de la persona trabajadora, así como determinar con precisión en qué supuestos el empleador podrá aplazar o modificar –aunque sea de forma próxima en el tiempo– el ejercicio efectivo del derecho, con las debidas garantías. En tercer lugar, se reitera la urgencia de un desarrollo normativo que establezca la configuración de la retribución asociada al permiso parental. Dada la naturaleza jurídica del derecho, se estima procedente la creación de una prestación económica específica de la Seguridad Social que compense la pérdida de ingresos derivada de su ejercicio.

Aunque el nuevo RDL 9/2025 ha avanzado positivamente en la mejora de los derechos de conciliación, no ha terminado de cumplir con las expectativas creadas por el propio legislador. Se ha desaprovechado una oportunidad clave para desarrollar de manera más completa el régimen jurídico del permiso parental, evitando así las actuales incertidumbres interpretativas. Asimismo, se ha dejado pasar la posibilidad de establecer una retribución mínima de cuatro semanas –y no tres–, ya sea dentro del permiso por nacimiento y cuidado o mediante un permiso parental autónomo, accesible para todas las personas trabajadoras con hijos menores de ocho años –y no solo para los nacidos, adoptados o acogidos desde el 2 de agosto de 2024–. De no adoptarse medidas en ese sentido, el permiso parental quedará reservado, en la práctica, a aquellas familias con mayor capacidad económica, capaces de asumir períodos de ausencia no remunerada. Y este, posiblemente, no debería ser el modelo de conciliación impulsado por un Gobierno con orientación progresista. Por último, consideramos que la transposición de la Directiva 2019/1158 no se ha completado plenamente en relación con las madres biológicas. Aunque en numerosos supuestos la trabajadora podrá acumular hasta 22 semanas retribuidas desde el nacimiento del menor hasta que cumpla ocho años, también van a existir muchos otros casos en los que dicha duración será inferior, precisamente porque la lactancia no alcanzará ni los famosos 28 días ni ahora las tres semanas a las que hace referencia la exposición de motivos del RDL 9/2025, quedando, en muchos casos, por debajo de los mínimos previstos por la normativa europea²².

²² La autora de este trabajo ha utilizado herramientas basadas en inteligencia artificial (ChatGPT, desarrollada por OpenAI) para la mejora gramatical, redacción y revisión lingüística y de estilo. No se ha empleado dicha herramienta para generar contenido sustantivo, hipótesis o interpretación de resultados.



Referencias bibliográficas

- Aragón Gómez, C. (22 de diciembre de 2023). El permiso de lactancia acumulada de 28 días de duración? *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2023/12/el-permiso-por-lactancia-acumulada-de-28-dias-de-duracion/>
- Aragón Gómez, C. (2024). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 480, 85-110. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21507>
- Arete Martínez, M. (2024). El permiso retribuido por hospitalización de familiar o conviviente es de 5 días, ex artículo 37.3.b) del ET. Pero ¿qué pasa cuando el ingreso hospitalario dura menos de 5 días? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 8. https://doi.org/10.55104/RJL_00579
- Arete Martínez, M. (2025). El permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar [artículo 37.3.b) ET]. ¿La persona trabajadora debe acreditar su condición de conviviente o de cuidadora directa del familiar para poder disfrutar del permiso? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2. https://doi.org/10.55104/RJL_00620
- Arias Domínguez, A. (2024). Los permisos familiares por fuerza mayor deben ser retribuidos. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2. https://doi.org/10.55104/RJL_00519
- Ballester Pastor, M. A. (2019). De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, 1109-1132.
- Barcelón Cobedo, S. (2024). Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 171, 103-136.
- Cabeza Pereiro, J. (2020). La Directiva de conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista de Derecho Social*, 92, 41-80.
- Cordero Gordillo, V. (2023). El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET. *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 51, 15-42. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25838>
- Flor Fernández, M. L. de la. (2023). La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 168, 37-66.
- Gorelli Hernández, J. (1998). La aplicabilidad de las Directivas no transpuestas: la incidencia de la jurisprudencia social del TJCE. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 46, 39-72.
- Gordo González, L. (29 de junio de 2023). Novedades laborales del RDL 5/2023, de 28 de junio, publicado en el BOE de 29 de junio. *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2023/06/novedades-laborales-del-rdl-5-2023-de-28-de-junio-publicado-en-el-boe-el-29-de-junio/>



Lousada Arochena, J. F. (2019). La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 8, 783-796.

Martín Estebaranz, E. (10 de diciembre de 2024). El TSJ de Aragón considera que hay que dar los 5 días de permiso por enfermedad u hospitalización subsista o no reposo. *Blog Sincro*. <https://sincro.es/blog/tribunales/el-tsj-de-aragon-considera-que-hay-que-dar-los-5-dias-de-permiso-por-enfermedad-u-hospitalizacion-subsista-o-no-reposo/>

Menéndez Sebastián, P. (26 de junio de 2024). Ofelia y el permiso parental español. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol/>

Millán Moro, L. (1991). La eficacia directa de las directivas: evolución reciente. *Revista de Instituciones Europeas*, 18(3), 845-882.

Moreno Solana, A. (13 de diciembre de 2024). Los 5 días del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario. ¿Siempre y en todo caso? *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2024/12/los-5-dias-del-permiso-por-accidente-o-enfermedad-grave-hospitalizacion-o-intervencion-quirurgica-con-reposo-domicilio-siempre-y-en-todo-caso/>

Nieto Rojas, P. (2023). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 7, 75-102. <https://doi.org/10.24310/rejrss7202316909>

Nieto Rojas, P. (2024). El permiso parental. En M. López Balaguer (Coord.^a), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)* (pp. 121-144). Tirant lo Blanch.

Núñez-Cortés Contreras, P. y Arruga Segura, M. C. (2023). Más novedades sobre permisos y fórmulas de trabajo flexible. *Revista Derecho Social y Empresa*, 19, 133-157. <https://doi.org/10.18172/redsy.6250>

Pérez Campos, A. I. (2023). Capítulo VIII. El permiso por fuerza mayor familiar. Presente y futuro. En R. Y. Quintanilla Navarro (Coord.^a), *Actas de la III Jornada de Investigación del grupo del alto rendimiento URJC-LAB: «Los contenidos laborales en las nuevas Leyes Sociales»* (pp. 41-45). Servicio de Publicaciones de la Universidad Rey Juan Carlos. <https://hdl.handle.net/10115/26236>

Puebla Pinilla, A. de la. (29 de mayo de 2025). Retribuir o no retribuir el permiso parental, esa es la cuestión. *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2025/05/retribuir-o-no-retribuir-el-permiso-parental-esa-es-la-cuestion/>

Rodríguez Escanciano, S. (2023). El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto-Ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes. *Revista Derecho Social y Empresa*, 19, 44-80. <https://doi.org/10.18172/redsy.6247>

Rueda Monroy, J. A. (2024). Los permisos retribuidos tras el RDL 5/2023: cuestiones pendientes y nuevos desafíos interpretativos. *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 52, 71-102. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27057>



Sala Franco, T. (3 de julio de 2023). Novedades en materia laboral del Real Decreto-Ley 5/2023, de 18 de junio. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/novedades-en-materia-laboral-del-real-decreto-ley-5-2023-de-18-de-junio/>

Solà i Monells, X. (2023). Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable. *IusLabor*, 3, 4-49. <https://doi.org/10.31009/IUS-Labor.2023.i03.01>

Velar Rojo, E. (2024). El permiso de cuidados por enfermedad y el permiso por fuerza mayor: interpretación jurisprudencial y cuestiones pendientes tras la reforma de 2023. *Actualidad Jurídica Uria Menéndez*, 66, 229-243.

Amanda Moreno Solana. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actualmente de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, y durante 17 años de la Universidad Carlos III de Madrid. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y Especialista en Derecho de la Seguridad y Salud Laboral. Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. A lo largo de su trayectoria profesional académica ha desplegado una actividad intensa, tanto en la investigación como en la docencia. En relación con la investigación, entre otros méritos, es autora de monografías, y numerosos trabajos de investigación y participaciones en obras colectivas. Sus principales líneas de investigación versan sobre la seguridad y salud en el trabajo, la protección de colectivos de personas trabajadoras vulnerables, y la igualdad y no discriminación. <https://orcid.org/0000-0003-2734-6135>