

# II JORNADA OBSERVATORIO RELACIONES LABORALES

UNIVERSIDAD DE NAVARRA - LABORMATTERS ABOGADOS

Miércoles, 13 mayo 2025

# ÍNDICE

- 01 / Marco legislativo
- 02 / Permiso por matrimonio o registro de parejas de hecho
- 03 / Permiso para “cuidadores”
- 04 / Permiso por fallecimiento
- 05 / Permiso por traslado de domicilio habitual
- 06 / Permiso para realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y trámites previos a adopción/acogimiento
- 07 / Permisos climáticos
- 08 / Permisos para realización de actos preparatorios para la donación de órganos o tejidos
- 09 / Permiso por lactancia
- 10 / Permiso por fuerza mayor
- 11 / Permiso parental
- 12 / Permisos convencionales

# 01/ MARCO LEGISLATIVO

## 01 / Marco legislativo

- 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en lo atinente al permiso para cuidadores y permiso parental.

Regula:

- Permiso de paternidad (permiso por nacimiento y cuidado de menor art. 48.4 ET)
- Permiso parental (permiso parental art. 48 bis ET)
- Permiso para cuidadores (permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario art. 37.3 b) ET)
- Art. 37.3 a) ET: permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho
- Art. 37.3 b) ET: permiso “para cuidadores”
- Art. 37.3 c) ET: permiso por traslado de domicilio habitual
- Art. 37.3 f) ET: permiso para realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y trámites previos a adopción/acogimiento
- Art. 37.3 g) ET: permisos climáticos
- Art. 37.3 g) [sic] ET y arts. 169.1, 171 y 173 LGSS: permiso por donación de órganos y tejidos
- Art. 37.4 ET y arts. 183 a 185 LGSS: permiso por cuidado de lactante
- Art. 37.9 ET: permiso por causa de fuerza mayor
- Art. 48 bis ET: permiso parental

STJUE (Gran Sala) de 4 de junio de 2020 (C-588/18), asunto FETICO

## 02/ PERMISO POR MATRIMONIO O REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO

## 02 / Permiso por matrimonio o registro de parejas de hecho

### Art. 37.3 a) ET:

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.”

### Particularidades:

**1.- Dies ad quo:** si el convenio colectivo no regula el disfrute, ni permite el adelanto o el retraso del disfrute del permiso a partir de la fecha del hecho causante:

- Si el hecho causante es en día no laborable, dies a quo del cómputo del plazo de 15 días es desde el primer día laborable siguiente
- Si el hecho causante es en día laborable: dies a quo del cómputo del plazo de 15 días es desde el día del hecho causante

- STS 962/2024, de 27 de junio (Rec. 147/2022)  
- STS 1175/2023, de 19 de diciembre (Rec. 284/2021)  
- STS 695/2023, de 3 de octubre (Rec. 239/2021)  
- STS 502/2023, de 17 de febrero (Rec. 141/2021)  
- STS 168/2023, de 28 de febrero (Rec. 99/2021)  
- STS 189/2022, de 24 de febrero (Rec. 176/2021)  
- STS 811/2020, de 29 de febrero (Rec. 244/2018)  
- STS 145/2018 de 13 de febrero (Rec. 266/2016)

“es obvio que **si el día de la ceremonia es laborable deberá computarse dentro de los quince días**, puesto que en caso contrario supondría en realidad el reconocimiento de dieciséis días de permiso”. Por el contrario, **si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día festivo o no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla”**

## 02 / Permiso por matrimonio o registro de parejas de hecho

**2.- Multiplicidad disfrute:** No se admite el disfrute de un permiso por registro de pareja de hecho y otro por matrimonio con la misma persona

- STSJ Castilla y León (Valladolid), 11 de junio de 2015 (Rec. 262/2015)

“Lo que no cabe sostener es **que coincidiendo los mismos integrantes de la pareja**, cada una de las distintas formas de matrimonio, o de uniones de hecho admitidas por nuestro ordenamiento, **generen respectivos derechos a licencias por matrimonio**, pues ello no sólo se aparta de la finalidad de la norma, haciendo una interpretación sistemática del precepto legal; sino que representaría un riesgo de fraude, pues habría de cargar el empleador con la obligación salarial de quien con cierta asiduidad abandona su trabajo aduciendo la celebración de una nueva unión matrimonial”

- STSJ Cataluña, de 7 de mayo de 2018 (Rec. 1390/2018) y STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife), de 13 de octubre de 2020 (Rec. 149/2020)

“Lo que no parece acorde con la finalidad de la norma es que **se pueda disfrutar de forma sucesiva de dicho permiso cuando se está unido a la misma persona**, primero como pareja de hecho inscrita y después mediante vínculo matrimonial”

## 03/ PERMISO PARA "CUIDADORES"

## 03 / Permiso para “cuidadores”

**Art. 6 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 y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**

“Permiso para cuidadores

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”**

**Art. 37.3 b) ET**

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.

## 03 / Permiso para "cuidadores"

### Particularidades:

#### 1.- Causa.

##### STUE 04-06-2020 (C-588/18), asunto FETICO

"está sujeto a **dos requisitos acumulativos**: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa (en referencia al convenio), por un lado, y el hecho de las necesidades y obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un periodo de trabajo, por otro lado".

### Dos requisitos:

- **Objetivo**: accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

**STS 381/2025, 06-05-2025 Rec. 104/2023), STS 275/2026, 12-03-2026 (Rec. 5364/2024)**. Debe acreditarse la causa, aunque no es preciso que se aporte un justificante diario y específico de la necesidad de cuidados, sino que basta con la acreditación de la continuidad de la baja médica tras el alta hospitalaria, lo que supone presunción iuris tantum de que persiste la necesidad de cuidados en el domicilio

"ambas son coincidentes en aplicar la doctrina de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por ejemplo en sentencia 381/2025, de 6 de mayo, rec 104/2023, en el sentido de que el permiso debatido es causal y está vinculado a la prestación de los cuidados que precisa el familiar enfermo pero, **siendo preciso que se acredite la causa, no es preciso que el trabajador aporte un justificante diario o específico de la necesidad de cuidados del familiar**, sino que como señala la sentencia de esta Sala Cuarta de 5 de marzo de 2012, rec. 57/2011, que cita en su literalidad la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia de contraste, la continuidad de la baja médica tras el alta hospitalaria establece la presunción iuris tantum de que persiste la necesidad de cuidados en el domicilio"

## 03 / Permiso para “cuidadores”

### Particularidades:

#### 1.- Causa.

**STS 191/2025, de 12 de marzo (Rec. 5/2023).** En interpretación del art. 38.1 del Convenio Colectivo del personal laboral del Departamento de interior y del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco la circunstancia de necesitar reposo hospitalario debe acreditarse mediante informe hospitalario.

Art. 38.1 del Convenio Colectivo del personal laboral del Departamento de interior y del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco:

"c) Enfermedad grave justificada u hospitalización del cónyuge o hijo o hija: **hasta 5 días laborables, según el certificado de hospitalización** y hasta dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario según el certificado de hospitalización. d) Enfermedad grave justificada, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, si mediara convivencia estable: hasta 2 días laborables, según el certificado de hospitalización.

**STS 718/2025, 15-07-2025 (Rec. 4994/2023).** Dictada en procedimiento de reconocimiento de prestación en favor de familiares (aplicación analógica). No reconoce la prestación por entenderse que no atiende a su cuidado al estar ingresado en una residencia, interpretando el término “convivencia” no sólo como el mero vivir con alguien sino atendiendo a su cuidado.

## 03 / Permiso para “cuidadores”

- **Subjetivo:** cónyuge, pareja de hecho (inscrita), parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (incluidos parientes de la pareja de hecho), parientes hasta el segundo grado de afinidad (**no incluidos los parientes de la pareja de hecho**).

**STS 373/2026, 15-04-2026 (Rec. 104/2025).** No se puede exigir la acreditación de la convivencia y la condición de cuidador personal

“hemos de concluir que la norma nacional no exige ningún tipo de control adicional para el disfrute del permiso de cuidadores (...) **el criterio empresarial de exigir requisitos adicionales con carácter general para el disfrute de este permiso es contrario a la normativa nacional** que ha traspuesto la norma comunitaria y por lo tanto dicha actuación empresarial merece la calificación de contraria a derecho”

## 03 / Permiso para “cuidadores”

### 2.- Duración: “cinco días”

STS 962/2024, de 27 de junio (Rec. 147/2022), STS 811/2020, de 29 de septiembre (Rec. 244/2018). Días laborables

STS 1084/2025, 13-11-2025 (Rec. 128/2024). El convenio colectivo no puede limitar el permiso a días naturales cuando no se mejora la previsión legal. Nulidad del término “natural” del art. 30.1 b) y d) del III Convenio Colectivo de Contact Center.

“el Convenio Colectivo habla de días naturales, no laborales, de modo que, de acuerdo con nuestra doctrina, la única posibilidad de que los términos del Convenio se ajusten a derecho es la de considerar que el mismo mejora las previsiones del ET, el que a su vez se halla, ya, ajustado al art. 6 de la Directiva citada. En este punto, procede poner de manifiesto que el hecho de que el ET mejore las previsiones de la Directiva no impide que el ET siga siendo la norma mínima a la que hay que atender para concluir si el Convenio la mejora o no y, por otro lado, el hecho de que el legislador interno haya transpuesto la Directiva no impide una interpretación conforme a la misma”

## 03 / Permiso para “cuidadores”

### 2.- Duración: “cinco días”

**STS 140/2026, 05-02-2026 (Rec. 236/2024). STS 381/2025, de 6 de junio (Rec. 104/2023), STS 191/2025, 12-03-2025 (Rec. 5/2023).** Se puede continuar disfrutando el permiso cuando después del alta hospitalaria no se ha producido el alta médica y es preciso el reposo domiciliario según el certificado de hospitalización, ya que no puede confundirse alta hospitalaria con alta médica

“para nuestra jurisprudencial la clave radica en si tras el alta hospitalaria, no solo no se ha producido el alta médica, sino que se ha prescrito reposo domiciliario porque el paciente sigue necesitando cuidados y no está todavía curado. En tal caso, **el permiso del artículo 37.3 b) ET debe durar los 5 días previstos en el precepto legal, toda vez que, aunque se ha producido el alta hospitalaria, no ha tenido lugar el alta médica y se ha prescrito al paciente reposo domiciliario.** El permiso durará esos 5 días solo si a lo largo de ellos se ha prescrito este reposo domiciliario y no se ha producido el alta médica”

**STS 126/2026, 04-02-2026 (Rec. 251/2024).** No se puede vincular el inicio el permiso al día del hecho causante (no permite asistencia planificada y eficaz de la persona con necesidad de cuidado).

“los permisos para cuidados de familiares a los que se refiere el art. 37.3 b/ del ET, **no pueden administrarse de forma tal que su inicio se vincule necesariamente al evento del que dependen,** sin dejar por ello margen para una distribución racional que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes”

## 03 / Permiso para “cuidadores”

### 3.- Disfrute:

**SAN 7 de mayo de 2025 (Re. 12/2025).** Derecho a nuevo permiso si nueva hospitalización del mismo familiar, sin que se pueda limitar el permiso a cinco días al año

“Atendiendo a criterios de interpretación literal hemos se recalcar que el precepto no establece limitación alguna al disfrute en los términos que exige la empresa, esto es, no exige que solo puedan disfrutarse por este concepto cinco días al año”

**STSJ Comunidad Valenciana 3007/2025, de 13 de julio de 2005 (Rec. 14/2005).** No derecho al permiso si hospitalización de familiar distinto

## 03 / Permiso para “cuidadores”

### 3.- Disfrute:

**STSJ Cataluña, 2440/2005, 13-04-2026 (Rec. 5542/2025).** No procede reconocer simultáneamente -en los mismos días- a dos personas trabajadoras de la misma empresa por el mismo sujeto causante.

“teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable nada prevé para el supuesto específico ahora debatido, esto es, la situación en que dos familiares solicitan simultáneamente el mismo permiso por los mismos días y por el mismo causante, atendiendo al carácter finalista del permiso, cabe considerar correcta la resolución aplicada en la sentencia de instancia, por cuanto no ha resultado acreditado que el familiar que motiva el permiso se encontrara en una situación tal que pudiera precisar el cuidado de las dos trabajadoras simultáneamente”

**STS 172/2026, 18-02-2026 (Rec. 275/2024).** Cuando el precepto convencional establecía un permiso por 3 días naturales ampliables por 3 días más y de 2 días laborables ampliables a 4 días si concurría necesidad de desplazamiento, la concesión de un permiso de 5 días tras la entrada en vigor de la nueva redacción del art. 37.3 b) ET, no empeora la previsión legal por lo que no es necesario acudir al procedimiento de MSCT.

“anteriormente se tenía derecho a un permiso retribuido de 3 días naturales y bajo determinadas circunstancias había la posibilidad de ampliarlo 3 días más para los oportunos desplazamientos; por su parte el convenio colectivo establecía el derecho a un permiso de 2 días laborables ampliables a 4 días si concurría la necesidad de desplazamiento; la situación actual es que se reconoce directamente a todo el personal, necesite o no realizar desplazamiento, un permiso de 5 días laborables: de todo lo anterior se concluye, que el permiso ha sido ampliado (...) el permiso no ha empeorado en modo alguno. En consecuencia la empresa no ha perjudicado a su plantilla, ni por motivo de ausencia de negociación que no era obligatoria, ni por el resultado del cambio que en modo alguno reduce el contenido material del permiso”

## 04/ PERMISO POR FALLECIMIENTO

## 04 / Permiso por fallecimiento

### Art. 37.3 b bis ET

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.”

Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, UGT y CCOO de 15 de diciembre de 2025:

- Ampliación de permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de “consanguinidad” a 10 días “hábiles”
- Mantenimiento del derecho actual en supuestos de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de “afinidad”
- Permiso 15 días laborables para acompañamiento de familiares hasta e segundo grado en cuidados paliativos
- Permiso de 1 día para acompañamiento en la eutanasia

### Particularidades:

- STS 1084/2025, de 13 de noviembre (Rec. 128/2024) y STS 73/2023, de 25 de enero (Rec. 124/2021). Días laborables

- Si el hecho causante es en día no laborable, dies a quo del cómputo del plazo de es desde el primer día laborable siguiente
- Si el hecho causante es en día laborable: dies a quo del cómputo del plazo es desde el día del hecho causante

- STS 971/2023, 14-11-2023 (Rec. 3995/2020). Relativo al permiso “para cuidados” en redacción anterior al RD-ley 5/2023, de 28 de junio. Posible extrapolación al permiso por fallecimiento que tiene una redacción similar. Si el convenio colectivo concreta ampliación del permiso cuando exista “desplazamiento a otra localidad”, la distancia de tan solo 22 kilómetros (residencia en El Álamo y hospitalización en Móstoles), obliga a 2 días más por desplazamiento

“la regulación del convenio colectivo, separándose de la incorporada por el ET, ha de comportar un significado útil: que basta el cambio de término municipal (desde el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho a permiso ampliado”

## 05/ PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

## 05 / Permiso por traslado de domicilio habitual

### Art. 37.3 c) ET

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:  
c) Un día por traslado del domicilio habitual”

### Particularidades:

1.- Aplicación analógica doctrina sobre accidente in itinere para determinación de qué significa “domicilio habitual”

- **STS de 20 de septiembre de 2005.** No es accidente in itinere el sufrido en el desplazamiento desde el domicilio de la novia al centro de trabajo
- **STS de 19 de enero de 2005.** No es accidente in itinere el sufrido en el desplazamiento desde el domicilio de los padres al centro de trabajo
- **STS de 17 de diciembre de 1997.** No es accidente in itinere el sufrido en el desplazamiento desde el domicilio de la abuela al centro de trabajo
- **STS de 28 de febrero de 2001.** No es accidente in itinere el sufrido en el desplazamiento desde el domicilio donde se pernocta al centro de trabajo.

2.- **STS 73/2023, 25-01-2023 (Rec. 124/2021).**

- Si el hecho causante es en día no laborable, dies a quo del cómputo del plazo de es desde el primer día laborable siguiente
- Si el hecho causante es en día laborable: dies a quo del cómputo del plazo es desde el día del hecho causante

3.- **STS 501/2024, 20-03-2024 (Rec. 268/2021).** Los días de permiso retribuido del personal sometido a guardias, tiene el carácter de días hábiles y no recuperables, debiendo computarse como parte de su jornada laboral, sin que sea posible la reducción de los días de descanso por el disfrute de dichos permisos.

“Se trata en ambos casos de permisos "con derecho a remuneración" (artículo 37.3 ET) o "retribuidos" (artículo 43 del convenio colectivo). Y, manteniendo la retribución, estos permisos permiten "ausentarse del trabajo." Por así decirlo, y sin realizar ahora mayores precisiones, se trata de días en los que se tenía que trabajar (no, en consecuencia, descansar), pero que permiten ausentarse de ese trabajo; y ello, a pesar de que se mantenga el derecho al salario. De ahí que no pueda considerarse que se trata de periodos de descanso ni puedan compensarse, con carácter general, con periodos de descanso, ni reducir tales periodos. A estos efectos, el día de permiso retribuido es como si se hubiera estado trabajando (de ahí, que se mantenga la retribución), por lo que no se puede identificar, ni compensar ni reducir, con tiempo de descanso”

**o6/ PERMISO PARA REALIZACIÓN DE EXÁMENES  
PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y  
TRÁMITES PREVIOS ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO**

## o6 / Permiso para realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y trámites previos a adopción/acogimiento

### Art. 37.3 f) ET

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.

### Problemas:

**STSJ País Vasco, 2319/2025, 04-11-2025 (Rec. 2029/2025).** El derecho a permiso retribuido sólo se atribuye a madre gestante:

“La ausencia de fundamento para apreciar la igualdad radica en que tanto los exámenes prenatales como las técnicas de preparación al parto se practican sobre la madre y el neonato, resultando ajeno tanto el progenitor no gestante como cualquier otra persona que pretenda acompañar a la embarazada”

## 07/ PERMISOS CLIMÁTICOS

## 07 / Permisos climáticos

### Art. 37.3 g) ET

“g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados”

### 1.- Causa:

- Imposibilidad acceso centro de trabajo o tránsito por carreteras + limitadas o prohibidas por autoridad competente
- Fenómenos meteorológicos adversos (inundaciones, terremotos, volcanes)

**STIS 2 Segovia, 12/2026, de 22 de enero (Proc. 437/2025).** No es de aplicación el art. 37.3 g) ET en supuesto de inundación de instalaciones que obligó al corte del suministro eléctrico por cuanto “no existía ni prohibiciones o limitaciones a los desplazamientos en la mañana del 9 de marzo, ni tampoco existía riesgo grave e inminente en las instalaciones”

### 2.- Duración:

4 días ¿Naturales, laborables? Ampliables si continúa la situación que motivó el permiso (posibilidad de ERTE por fuerza mayor)

### 3.- Disfrute:

- ¿Retribuido? Si.
- Posibilidad teletrabajo

# 08/ PERMISOS PARA REALIZACIÓN DE ACTOS PREPARATORIOS PARA LA DONACIÓN DE ÓRGANOS O TEJIDOS

## 08 / Permisos para realización de actos preparatorios para la donación de órganos o tejidos

### Art. 37.3 g) [sic] ET

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:  
g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.

### Art. 169.1 a) cuarto párrafo LGSS

“Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante. Esta situación comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación”

### Aclaraciones:

- Permiso: “para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos”
- Incapacidad temporal:
  - Durante el tiempo de “preparación médica de la cirugía”
  - Durante el tiempo en que se recibe asistencia sanitaria para “la preparación médica de la cirugía”
  - Desde el ingreso hospitalario para la “preparación”
  - Desde el ingreso hospitalario para “la realización del trasplante”

### Problemas:

- 1.- ¿Quién decide si se acoge al permiso o a la incapacidad temporal? ¿La empresa, la persona trabajadora?
- 2.- Puesto que la normativa refiere a donación de “tejidos” y la sangre es un tejido ¿Se tiene derecho al permiso para donación de sangre?
- 3.- ¿Se tendría derecho a un permiso por cada acto preparatorio (pruebas médicas para determinar idoneidad del donante)?

## 09/ PERMISO POR LACTANCIA

## 09 / Permiso por lactancia

### Art. 37.4 ET

“4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.”

### El art. 183 LGSS:

“A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores”

## 09 / Permiso por lactancia

Art. 184.2 LGSS:

“2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

### Particularidades:

#### 1.- Cálculo de la acumulación en jornadas completas en supuestos de trabajos a tiempo parcial

**STS 986/2023, 21-11-2023 (Rec. 3978/2022).** La fórmula que debe utilizarse para cuantificar los días laborables acumulados de permiso por lactancia, es la de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los 9 meses, por las horas de trabajo que corresponden con la jornada de la persona trabajadora, siendo la cifra resultante de dicha división, el número de días laborables acumulados que deben reconocerse al trabajador con contrato a tiempo parcial.

## 10/ PERMISO POR FUERZA MAYOR

## 10 / Permiso por fuerza mayor

Art. 7 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 y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

“Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a **ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.** Los Estados miembros **podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso”**

Art 37.9 ET

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

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

## 10 / Permiso por fuerza mayor

### 1.- Requisitos:

- Enfermedad
- Accidente
- Circunstancia sobrevenida o imprevisible que requiera presencia inmediata
- Que no exista alternativa razonable para la atención del familiar o conviviente

STSJ Madrid, de 11 de julio de 2025 (Rec. 396/2025).

“De este precepto se desprenden **tres requisitos** esenciales para que una ausencia pueda ser calificada como permiso retribuido por causa de fuerza mayor: 1. Existencia de un **motivo familiar urgente**: Que la ausencia de la persona trabajadora obedezca a una **situación sobrevenida e imprevisible que requiera su presencia inmediata**. 2. Situación de **enfermedad o accidente**: Que el familiar o conviviente se encuentre afectado por un problema de salud que exija la asistencia de la persona trabajadora. 3. Indispensabilidad de la presencia de la persona trabajadora: Que la ausencia esté justificada por la necesidad ineludible de que la persona trabajadora se haga cargo de la situación, al no existir una alternativa razonable para la atención del familiar”.

## 10 / Permiso por fuerza mayor

### 2.- Problemas:

- ¿Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad?

**STSJ Cataluña 6341/2025, de 28 de noviembre de 2025 (Rec. 30/2025). Ambos.**

“Las personas causantes de este permiso -a diferencia de otros permisos regulados en el artículo 37 ET- son los familiares y personas convivientes, sin que la norma legal delimite el grado de consanguinidad o afinidad de los primeros”

- ¿Se exige convivencia con el “familiar”?
- ¿Se podría limitar el número de ausencias?
- ¿Se podría limitar el tiempo de ausencia?
- ¿Ausencia por días o por horas?

**STSJ Cataluña 6341/2025, de 28 de noviembre de 2025 (Rec. 30/2025). Por horas.**

“Este permiso se disfruta no por días laborables completos, sino por horas de ausencia al trabajo, y posibilita la creación de una bolsa de horas equivalentes a cuatro días anuales, remitiendo dicho precepto a los convenios colectivos o a los acuerdos entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras. Este permiso con el límite de los cuatro días anuales es retribuido”

## 10 / Permiso por fuerza mayor

-¿Se exige preaviso?

**STSJ Cataluña 6341/2025, de 28 de noviembre de 2025 (Rec. 30/2025).** No, sólo justificación posterior

“No se exige que la persona trabajadora avise a la empresa previamente al ejercicio de este derecho, sino que la norma prevé únicamente, en su caso, la acreditación posterior del motivo de su ausencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los acuerdos o normas colectivas que resulten aplicables”

-¿Se puede disfrutar cuando la persona trabajadora todavía no se ha incorporado al trabajo?

**STSJ Cataluña 6341/2025, de 28 de noviembre de 2025 (Rec. 30/2025).** Si.

“Carecería de toda lógica que, atendiendo a la finalidad de los permisos de la Directiva, los derechos de conciliación, y en concreto el derecho a ausentarse por motivo de fuerza mayor, se restringiera a los supuestos en que la persona trabajadora ya hubiera iniciado su prestación de servicios, y excluyera la posibilidad de atender a esas necesidades de conciliación que se presentan también antes de que el trabajador esté incorporado a su puesto de trabajo. Entender, por el contrario, que solo se produce ese derecho cuando se ha iniciado la jornada de trabajo, no solo excluiría del cuidado a muchas situaciones imprevistas, sino que implicaría una clara discriminación de las trabajadoras, quienes son las que actualmente sostienen la vida y se ocupan mayoritariamente de la atención de las personas (familiares y convivientes).”

-¿El cómputo del “año” es por año natural o de fecha a fecha?

**STS 1283/2025, 19-12-2025 (Rec. 702/2025)** -aplicación analógica de criterio interpretativo en materia de despido-. Cuando la norma convencional contempla como falta muy grave las faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un número de días al mes, el término mes debe entenderse hecho de fecha a fecha, pero no por meses naturales

“se trata de determinar de qué modo debe enmarcarse el periodo temporal referido a un mes, para evaluar las faltas de asistencia de la persona trabajadora. Y, como en aquel caso, de adoptarse la solución de operar con los meses en que naturalmente se divide un año, se provocaría la ilógica consecuencia de dejar de tener en cuenta días de no asistencia de un mes distinto que, por su proximidad con los situados en el anterior y/o el posterior, presentan una indudable significación para evaluar, por lo que ahora interesa, la conducta incumplidora de la trabajadora”

## 10 / Permiso por fuerza mayor

-¿Es retribuido?

**STS 416/2026, 17-04-2026 (Rec. 111/2024).** Procede retribuir el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET aunque no exista acuerdo entre empresa y representación legal o previsión convencional, en interpretación teleológica de precepto, ya que no se trata de un supuesto de suspensión por “fuerza mayor” del art. 41.1 i) y 47.5 ET.

“Con esa finalidad, el art. 37.9 ET ofrece en su primer párrafo el concepto y objeto de este nuevo permiso, que define como aquel que permite al trabajador ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes en casos de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Tras lo que seguidamente comienza por señalar en su párrafo segundo que “Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año...”. Categórica y rotunda afirmación con la que se está indicando que **el permiso debe ser necesariamente retribuido hasta ese límite temporal**, cuya interpretación gramatical, según el sentido propio de esas palabras, no admite otra posibilidad que la de entender que el permiso ha de ser retribuido. Es a continuación, una vez fijado ese primer aserto, cuando añade “conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras...”, **en expresión subordinada que no puede sino interpretarse como un medio para dejar abierta la posibilidad de que, bajo esa inicial premisa de derecho necesario, los acuerdos colectivos puedan precisar otros aspectos distintos relativos al modo, manera, contenido y alcance de esa retribución”**

## 10 / Permiso por fuerza mayor

-¿Se pueden absorber los permisos para acompañamiento a consultas, pruebas médicas, situaciones imprevistas, etc., del convenio colectivo por el art. 37.9 ET?

**STS 253/2026, 11-03-2026 (Rec. 58/2025).** Cuando el Plan de Igualdad -Plan de Igualdad de la empresa XPO- contempla un permiso retribuido para cuidado de familiares, destinado al acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización o atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador, con una bolsa de horas, y entra en vigor el nuevo art. 37.9 ET que regula el permiso por fuerza mayor, procede reconocer dicha bolsa de horas para los supuestos no contemplados en el art. 37.9 ET -acompañamiento a consultas y pruebas médicas de familiares y convivientes-, pero se mantiene el derecho al permiso para atender necesidades familiares urgentes, sin que ello suponga, sin embargo, una duplicidad del derecho.

“si bien convive la medida 47 del plan de igualdad con la normativa contenida en el apartado 9 del art. 37 ET, esa coexistencia no debe dar lugar a una duplicidad ni suma de permisos en cuanto a las duraciones previstas. Esto es, la bolsa de horas contemplada en la medida 47 del plan de igualdad para las situaciones que se consideran subsistentes (acompañamiento a consultas, pruebas médicas y hospitalización, y situaciones imprevistas) se aplicaran únicamente a esos permisos que no tengan cabida en el art. 37.9 del ET, y cuando se trate de permisos recogidos en el indicado apartado 9 habrá que estar estrictamente a su régimen jurídico legal de duración”

# 11/ PERMISO PARENTAL

## 11 / Permiso parental

**Art. 5 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 y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**

“Permiso parental

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un **permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años**, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que **se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas**.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que **dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos**.
3. Los Estados miembros establecerán un **plazo razonable de preaviso** que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Los Estados miembros se asegurarán de **que en la solicitud de permiso parental del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso**.

4. Los Estados miembros **podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año**. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del período de trabajo.
5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que **un empleador**, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, **puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable** alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Los empleadores **deberán justificar por escrito cualquier aplazamiento** de un permiso parental.

## 11 / Permiso parental

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el **permiso parental en formas flexibles**. Los Estados miembros podrán especificar las modalidades para su aplicación. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los **empleadores deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable** desde su presentación.

7. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento de conformidad con el apartado 5, ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles de disfrutar el permiso parental de conformidad con el apartado 6.

8. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración”

### Art. 48 bis ET

“1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años**.

Este permiso, que tendrá una **duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial** conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo **comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días** o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta **podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible**”

## 11 / Permiso parental

### Problemas:

#### 1.- ¿Es un permiso o es un supuesto de suspensión contractual?

**STS (Pleno) 62/2026, 26-01-2026 (Rec. 205/2024).** Es un supuesto de suspensión contractual

“El disfrute del permiso parental constituye, efectivamente, una causa de suspensión del contrato de trabajo, a tenor del artículo 45.1 o) del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso parental de hasta ocho semanas de duración, con el objetivo concreto del cuidado de menores de ocho años se ha configurado, por tanto, como un permiso con suspensión contractual y, consiguientemente, no retribuido, pero durante el que se mantiene la obligación de cotizar por la base mínima, cuando se disfruta a tiempo completo. Aún no se ha llevado a cabo el desarrollo reglamentario de la regulación del disfrute a tiempo parcial”

**SAN 128/2025, de 30 de septiembre (Rec. 231/2025).** Es un supuesto de suspensión contractual

“declarar que el permiso parental contemplado en el artículo 48 bis del ET no tiene carácter retribuido al ser concebido por nuestro legislador como un supuesto de suspensión contractual ex artículo 45.1 o) del ET, puesto en relación con el artículo 45.2 del ET”

## 11 / Permiso parental

### Problemas:

2.-La Directiva (UE) 2019/1158, establece que el permiso parental será de “cuatro meses”. El art. 48 bis ET determina que “tendrá una duración no superior a ocho semanas”

¿Se tendría derecho a 4 meses como establece la Directiva?

STS (Pleno) 62/2026, 26-01-2026 (Rec. 205/2024). No.

“las garantías encaminadas a facilitar el disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, sin merma de derechos, contempladas en los artículos 10 a 15 de la Directiva 2019/1158, son predicables tanto para el permiso por nacimiento y cuidado del menor como para el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores”

SAN 128/2025, de 30 de septiembre (Rec. 231/2025). No. la Directiva está bien transpuesta, por lo que serían 8 semanas, teniendo en cuenta que para el cómputo de los 4 meses no se tiene que tener en cuenta sólo el permiso parental

“la Directiva (UE) 2019/1158 obliga a los estados miembros a establecer un permiso parental para el cuidado de hijos/as biológicos/as o adoptivos/as de cuatro meses - dieciséis semanas-, pero **para computar dicho permiso no es necesario que los Estados miembros regulen un único permiso parental** sino que para computar los cuatro meses podrán tenerse en cuenta tanto el permiso parental así denominado en el ordenamiento interno como otras ausencias del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta”

# 11 / Permiso parental

## 3.-Las 8 semanas máximo pueden ser continuas o discontinuas

¿Se podría solicitar el disfrute 3 días de una semana?

**STS (Pleno) 62/2026, 26-01-2026 (Rec. 205/2024).** No. El disfrute del permiso en su modalidad discontinua debe disfrutarse por semanas completas

“La hermenéutica gramatical de la norma, primera pauta interpretativa a tenor del artículo 3.1 del Código Civil, permite colegir que **el disfrute del permiso parental se ha de llevar a cabo en periodos semanales**. En esta línea, el precepto transcrito, al regular la duración del permiso parental, establece expresamente que no será superior a ocho semanas, continuas o discontinuas y, por ende, al utilizar el legislador el adjetivo en femenino y plural, califica al sustantivo semanas, por lo que, si se opta por el disfrute de forma discontinua, se habrá de realizar en periodos semanales discontinuos. Consiguientemente, **no cabe el disfrute en periodos inferiores a la semana**”

## 4.-El disfrute del permiso puede ser a tiempo completo o parcial

¿Qué implica disfrute a “tiempo parcial”?

**STS (Pleno) 62/2026, 26-01-2026 (Rec. 205/2024).** Hay que esperar al desarrollo reglamentario para disfrutar del permiso parental a tiempo parcial

“Aún no se ha llevado a cabo el desarrollo reglamentario de la regulación del disfrute a tiempo parcial”

## 5.-Se exige preaviso de 10 días -o periodo delimitado por el convenio colectivo-, salvo fuerza mayor, “teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa”.

¿10 días naturales, hábiles, laborables?

## 11 / Permiso parental

### 6.- Posibilidad de denegar concreción de inicio y periodos de disfrute solicitado por persona trabajadora:

- Cuando dos o más personas trabajadoras generen el derecho por el mismo sujeto causante
- Cuando la empresa justifique que se altera “seriamente el correcto funcionamiento de la empresa”
- La denegación debe ser por “escrito” “justificándolo”, y tras ofrecer “una alternativa de disfrute igualmente flexible”.

¿Qué pasa si empresa no cumple con las exigencias del escrito (justificación y oferta de alternativa)?

**STSJ Cataluña, de 26 de abril de 2024 (Rec. 7066/2023).** Se entenderá concedido implícitamente inicio y periodo de disfrute, ya que no exige consentimiento empresarial.

**STSJ País Vasco, de 17 de junio de 2025 (Rec. 373/2025).** Si denegación injustificada, además, indemnización por daños y perjuicios

¿Qué pasa si trabajador rechaza periodo de disfrute? ¿Se exige acuerdo con empresa?

Si. Si no acuerdo, demanda en procedimiento art. 139 LRJS -conciliación de la vida familiar y laboral-

## 11 / Permiso parental

### 7.- ¿Debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos de computar el periodo para la determinación de las vacaciones?

STS (Pleno) 62/2026, 26-01-2026 (Rec. 205/2024). Si.

“el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores **constituye también una excepción a la regla general y debe considerarse tiempo de trabajo efectivo**, a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones. De este modo, no es ajustada a derecho la interpretación de la empresa que considera que el tiempo de disfrute del permiso parental no genera el derecho a la parte proporcional de las vacaciones por este periodo”

### 8.- ¿Puede limitarse que la persona trabajadora fije las fechas de disfrute del permiso parental?

STS 159/2026, 12-02-2026 (Rec. 264/2024). Convenio colectivo de Mercadona. Si

“el derecho de la persona trabajadora a fijar las fechas de disfrute de su permiso parental admite excepciones, pero **solamente si así se ha contemplado en la legislación** del correspondiente Estado miembro”

## 11 / Permiso parental

### 9.-¿Puede la empresa aplazar el disfrute del permiso parental?

STS 159/2026, 12-02-2026 (Rec. 264/2024). Convenio colectivo de Mercadona.

“Art. 21. La Empresa **podrá aplazar la concesión del permiso** por un período razonable, justificándolo **por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en los siguientes supuestos**: - Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante. La solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo. - En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa”

### Para que proceda el aplazamiento se exige:

- Que la legislación "defina las circunstancias" en las que un empleador puede aplazar la concesión del permiso parental alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa.
- Que el empleador lleve a cabo "consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales".
- Que el aplazamiento sea "por un período razonable" - Que el empleador justifique por escrito el aplazamiento del permiso parental.
- Que el empleador, antes de aplicar el aplazamiento, ofrezca, "en la medida de lo posible", formas flexibles de disfrutar el permiso parental.”

El aplazamiento por motivos negociados convencionalmente es válido “cuando un precepto convencional no hace otra cosa que reproducir el texto legal no se le puede hacer reproche alguno de legalidad, sin perjuicio de los problemas específicos que puedan plantearse en la efectividad de las previsiones del convenio relativas a la materia sobre la que verse.”

## 11 / Permiso parental

### 10.-¿Es un permiso retribuido?

SAN 128/2025, de 30 de septiembre (Rec. 231/2025). No.

“en el momento actual la Directiva está correctamente traspuesta, lo que en principio, nos lleva, por un lado, a rechazar la eficacia directa de la Directiva (UE) 2019/1158 y, por otro lado, a declarar que **el permiso parental** contemplado en el artículo 48 bis del ET **no tiene carácter retribuido** al ser concebido por nuestro legislador como un supuesto de suspensión contractual ex artículo 45.1 o) del ET, puesto en relación con el artículo 45.2 del ET, sin que esta configuración sea contraria a lo establecido en la antecitada Directiva, por cuanto se da cumplimiento a ésta atendiendo a las previsiones de los artículos 37.4, 48.4 y 48.5 del ET y artículos 177 y 179 de la LGSS”

#### Ahora bien, matiza:

“No puede el órgano judicial declarar si el permiso parental es retribuido con cargo al empresario o es cubierto mediante una prestación económica porque no estaríamos interpretando sino legislando”

### 11.-¿Cotiza el permiso parental?

Cotiza por las bases mínimas:

-Criterio interpretativo de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) 17/2023, sobre consideración del permiso parental regulado en los artículos 45.1 o) y 48 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como situación de alta con obligación de cotizar, y

-Boletín noticias RED 2/2024, y 4/2024.

“El tiempo de permiso parental supone situación asimilada al alta y supone obligación de cotizar, salvo en supuestos de permiso parental a tiempo parcial que supondría el mantenimiento del alta en la empresa con obligación de cotizar conforme a reglas de contrato a tiempo parcial”

## 12/ PERMISOS CONVENCIONALES

## 12 / Permisos convencionales

### 1.-Permisos por asuntos propios o de libre disposición

- **STS 8/2026, 14-01-2026 (Rec. 138/2024)**. La empresa no puede obligar a que acogerse a un permiso por asuntos propios cuando el final de las vacaciones coincida con un día de libranza conforme al calendario laboral de la empresa.

Art. 66 del I Convenio colectivo de la Fundación canaria de Juventud IDEO:

“Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días naturales, extensibles a todo el año natural. Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en períodos mínimos de 9 días naturales consecutivos y un máximo de tres fracciones anuales”

“la empresa no permite que el final de un periodo de vacaciones coincida con el día inmediatamente anterior a uno de libranza, salvo que la persona trabajadora solicite el disfrute de permiso por asuntos propios en el día inmediatamente anterior al de libranza, con lo cual, la persona trabajadora finalizaría el periodo de vacaciones, disfrutaría de un día de permiso por asuntos propios y, después tendría derecho a los correspondientes días de libranza, de acuerdo con el turno en el que prestara servicios”

## 12 / Permisos convencionales

### 1.-Permisos por asuntos propios o de libre disposición

- **STS 12/2026, 14-01-2026 (Rec. 189/2024)**. Cuando la norma convencional exige un periodo concreto de prestación de servicios “periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición” para el disfrute del permiso de libre disposición, no puede interpretarse dicha previsión como “antigüedad en la empresa”. Ahora bien, no pueden excluirse los días en que la persona trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal

Art. 53.1 b) VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal:

“1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: (...) B. **Cuatro días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados**. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad). En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente. **El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición**”

“los tres meses a los que se refiere el convenio **no son tres meses de antigüedad** al servicio de la empresa, **sino de un sistema de devengo proporcional de los días de libre disposición** (uno por cada tres meses de servicios previos en el año natural), conforme al tenor de la norma convencional (...) **no se puede considerar contrario al derecho a la igualdad** y a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad el que determinados derechos laborales se devenguen proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios”

## 12 / Permisos convencionales

**STS 169/2026, 18-02-2026 (Rec. 243/2024).** Procede anular la decisión empresarial de no reconocer a los trabajadores de Burger King Spain SLU en la provincia de Alicante un día de permiso retribuido por asuntos propios, cuando a pesar de que los convenios colectivos no contemplaban el derecho, la empresa lo reconoce durante 9 años, y no recurre el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo para suprimirlo.

“es claro que el mantenimiento ininterrumpido del derecho a un día de permiso retribuido por asuntos propios durante más de nueve años, a pesar de que los convenios colectivos aplicables no establecían dicho derecho, hizo surgir una condición más beneficiosa. A la vista de esa habitualidad, regularidad y persistencia en su disfrute en el tiempo, es difícil negar que existió una clara voluntad empresarial de seguir reconociendo el mencionado derecho de un día de asuntos propios (...) una condición más beneficiosa no puede suprimirse, sin más, por la mera voluntad y decisión empresarial, sino que habrá que acudir, en su caso, al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET”

## 12 / Permisos convencionales

### 2.-Permisos vinculados a condiciones de salud o asistencia médica

**STS 116/2026, 03-02-2026 (Rec. 227/2024).** El convenio colectivo no puede exigir, para el disfrute de permisos vinculados a cuestiones de salud:

- que cuando la atención médica se realice en centros privados el facultativo determine que la atención prestada se encuentra en la cartera de servicios del Servicio Público de Salud, y
- que la consulta se realice durante la jornada laboral.

# Muchas gracias por su atención

## Labormatters Abogados

+34 913 535 030 | +34 913 535 020

info@labormatters.com

[www.labormatters.com](http://www.labormatters.com)

Labormatters Abogados es una firma legal independiente que opera de manera global y presta servicios de asesoramiento jurídico-laboral con un equipo internacional de abogados especializados en las distintas disciplinas del Derecho Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (PRL), Planes y fondos de pensiones, Igualdad, Privacidad, Fiscalidad de las relaciones laborales y *Compliance*.

Nuestra oficina principal en España se encuentra ubicada en Madrid, calle Lagasca nº 16.