

LOS PERMISOS RETRIBUIDOS POR ENFERMEDAD O FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR SE COMPUTAN EN DÍAS LABORABLES

I. INTRODUCCIÓN

El Tribunal Supremo, en Sentencia 1084/2025, de 13 de noviembre de 2025, ha fallado que los permisos retribuidos para cuidados o fallecimiento de un familiar deben disfrutarse siempre en días laborables y NO NATURALES.

La finalidad de los permisos retribuidos es permitir que los trabajadores puedan atender determinadas necesidades personales de cuidado o situaciones de duelo, establecidas de manera legal o convencional, sin perder el salario correspondiente a esos días.

El Alto Tribunal respalda, de este modo, la sentencia de la Audiencia Nacional 9/2024, de 25 de enero, que determinaba que los cinco días de permiso por diversos supuestos de enfermedad, accidente u hospitalización de familiares, aprobado en el Real Decreto-ley 5/2023, debían considerarse como días hábiles, no naturales, consolidando así un criterio aplicable desde ese momento a todos los sectores y convenios colectivos, casando de este modo la jurisprudencia y fijando la interpretación del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En esencia, la sentencia reafirma que los permisos retribuidos solo tienen sentido si se realizan sobre jornadas de trabajo efectivo, dado que en los días no laborables no es necesario pedir ni otorgar permiso alguno.

II. NORMATIVA

La principal normativa de aplicación se encuentra recogida en:

- El artículo 37.3 b) del Real Decreto legislativo, 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las

anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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.”

- Directiva 2019/1158 art. 6 de la directiva (UE) 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.

Artículo 6. “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”.

III. SITUACIÓN DE HECHO

La citada Sentencia del Tribunal Supremo se dictó para resolver el recurso de casación interpuesto por la Asociación de compañías de Experiencia con Clientes (CEX) contra la sentencia 9/2024, de 25 de enero de la Audiencia Nacional que estimó parcialmente una demanda sindical contra el III Convenio Colectivo de “contact-center”, en la que se estipulaba que los días de permiso por fallecimiento y cuidado de familiares eran naturales.

El fallo de la Audiencia dejó clara la interpretación que debía hacerse sobre cómo computar los días de estos permisos, concluyendo que estos deben disfrutarse siempre en días laborables. Esta interpretación ha sido avalada por el Tribunal Supremo, desestimando el recurso de casación interpuesto por (CEX), confirmando y declarando la firmeza de la sentencia de la Audiencia Nacional y de la que principalmente se extraen las siguientes conclusiones:

- El artículo 37.3 del ET habla de “ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración”. El tenor literal de esa norma indica que el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día no laborable.
- El permiso solo es concebible si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues de lo contrario carecería de sentido dado que su principal efecto es “ausentarse del trabajo”. Por ello, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables.
- La mención legal a los “permisos retribuidos” evidencia que se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.

- Esta forma de disfrutar los permisos por cuidado o fallecimiento de un familiar es aplicable a todos los sectores y a todos los convenios colectivos, tanto a aquellos en los que no se fija otra regla distinta de cómputo, como a los que estipulen el disfrute en días naturales; es decir, en todos los casos, los días en los que han de disfrutarse estos permisos son laborables y nunca se puede computar en fechas en las que no se tiene la obligación de trabajar.

IV. CONCLUSIÓN FINAL

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo fija una doctrina clara: **los permisos retribuidos para cuidados o fallecimiento de un familiar se deben disfrutar únicamente en días laborables.**

De esta manera, cuando un Convenio Colectivo no precise si los días correspondientes a estos permisos son naturales o laborales, deben entenderse como laborales. De igual manera, si el Convenio establece que los días son naturales no se debe tener en cuenta este criterio y se disfrutarán en días laborables, pues el objeto es dejar de acudir al trabajo.

Por tanto, queda sentado, que estos permisos solo son concebibles si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues de lo contrario carecerían de sentido dado que su principal efecto es "ausentarse del trabajo" para atender necesidades de cuidado o situaciones de duelo.