

JOSÉ MANUEL GANDÁSEGUI. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE EN PAÍS VASCO

Reforma de los permisos retribuidos

Análisis de los efectos de la reforma de los permisos retribuidos del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, introducida por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, y de sus modificaciones posteriores en la negociación colectiva y evolución jurisprudencial interpretativa sobre la cuestión.

EL RD Ley 5/2023, de 28 de junio, ha introducido una profunda modificación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos. Se trata de mejorar el conjunto de medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ampliando y redefiniendo el contenido de estos permisos y afectando de manera directa a la regulación convencional existente.

Partiendo del actual cuadro de permisos establecidos tras la reforma en el Estatuto de los Trabajadores, mi objetivo es reflexionar sobre cómo afecta el mismo a la regulación existente en los diferentes convenios colectivos en esta materia, a la luz de las recientes sentencias dictadas por el Tribunal Supremo.

Tradicionalmente, la regulación de los permisos retribuidos ha sido compartida entre la ley y la negociación colectiva. El Estatuto de los Trabajadores fijaba un marco mínimo, mientras que los convenios colectivos solían desarrollar, ampliar o matizar su contenido. Sin embargo, la aprobación del RD Ley 5/2023 ha supuesto de alguna forma un punto de inflexión al reforzar el carácter indisponible de estos derechos e incluso restringir la posibilidad de que los convenios establezcan condiciones menos favorables.

En este contexto, se plantea el problema de trasladar el contenido de las nuevas condiciones a unos textos convencionales con su regulación propia. La parte social pretende evitar que las mejoras o condiciones previas puedan verse absorbidas o compensadas por la nueva regulación legal. Es decir, si la reforma incrementa el número de días de permiso respecto al régimen anterior, los trabajadores exigirán que los días adicionales reconocidos convencionalmente se mantengan, evitando que la mejora legal se produzca a costa de los avances previamente negociados. A lo anterior se unen las tradicionales dudas en la interpretación que conllevaba el uso de los términos "naturales" o "laborales" con los que se calificaban los permisos.

En la reforma del artículo 37 del Estatuto se introducen modificaciones sustanciales en varios permisos:

- Permiso de 5 días por accidente, enfermedad

grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo. Se amplía el ámbito subjetivo a convivientes sin parentesco, incorporando nuevas realidades familiares.

- Permiso por fallecimiento, cuya duración se mantiene, pero cuyo ámbito subjetivo se amplía y cuyo cómputo se clarifica.

- Permiso por fuerza mayor familiar, de hasta 4 días al año, fraccionables por horas, para atender situaciones urgentes e imprevisibles. Sobre este permiso existen muchos interrogantes ya que la norma remite al convenio colectivo aplicable o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y, en la mayoría de los casos, aún no se recoge este asunto en la negociación colectiva.

- Permiso por registro de pareja de hecho, equiparado al matrimonio, con una duración de 15 días naturales. En este caso se plantea la duda de si cabe el disfrute de ambos permisos en el tiempo.

En todo caso, estos cambios refuerzan la tendencia hacia una mayor protección de la conciliación y hacia la adaptación del derecho laboral a modelos familiares diversos.

Por su parte, el Tribunal Supremo había consolidado ya una doctrina según la cual el permiso retribuido debía iniciarse el mismo día del hecho causante, incluso si este coincidía con un día no laborable para la persona trabajadora. El RD Ley 5/2023 corrige expresamente esta interpretación al establecer que el permiso debe comenzar en un día laborable, vinculándolo a la efectiva prestación de servicios. Con ello se sigue el criterio fijado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 13 de febrero de 2018 (rec. nº 266/2016), que determinó que los permisos retribuidos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores —y los previstos convencionalmente en conexión con ellos— deben iniciarse en el primer día laborable para la persona trabajadora.

Además de los efectos que las mejoras que el cambio legal ha tenido sobre los convenios colectivos que reproducían o asumían la doctrina jurisprudencial previa, el Tribunal Supremo ha vuelto a pronunciarse sobre

los términos de disfrute de los permisos. Así, en su sentencia de 13 de noviembre de 2025 (rec. 275/2023) declara que los permisos retribuidos deben computarse en días laborables, disfrutándose únicamente cuando corresponda trabajar. En el caso analizado, se desestima el recurso empresarial y se declaran nulos determinados preceptos del convenio de empresa que utilizaban la expresión "días naturales", consolidando un criterio que debería proyectarse sobre todos los convenios colectivos.

El fallo recuerda que los convenios pueden mejorar, pero no reducir, los derechos mínimos reconocidos en el artículo 37.3 del Estatuto. Se refuerza así la idea de que estos permisos constituyen un mínimo de derecho necesario, indisponible para la negociación colectiva.

Finalmente, en lo que se refiere a esta eficaz tarea de concreción, la sentencia más reciente en esta materia, de 4 de febrero de 2026 (rec. 251/2024), confirma que el permiso retribuido de cinco días para el cuidado de familiares afectados por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización puede disfrutarse de manera flexible y no necesariamente en días naturales consecutivos, desvinculando el inicio del permiso del día del hecho causante. El Tribunal Supremo avala la resolución de la Audiencia Nacional de septiembre de 2024, que anuló una instrucción empresarial que imponía un inicio automático en el primer día laborable y un disfrute consecutivo en días naturales. El Alto Tribunal subraya la necesidad de permitir una distribución racional del permiso que facilite una asistencia más eficaz a la persona necesitada, advirtiendo que una interpretación rígida supondría una "devaluación de su potencial protector".

Aunque esta sentencia no determina expresamente cómo debe articularse la flexibilidad del permiso, sí establece directrices que hasta ahora no estaban claramente definidas ni normativa ni jurisprudencialmente.

En conjunto, la reforma consolida un modelo de derecho necesario, en el que la negociación colectiva queda subordinada a la Ley

en todo lo relativo al contenido mínimo de los permisos retribuidos. La autonomía colectiva podrá actuar ampliando la duración de los permisos, incorporando nuevos supuestos, flexibilizando los sistemas de acreditación o regulando modalidades de disfrute más favorables. Lo que no podrá hacer es reducir la duración mínima legal, limitar el ámbito subjetivo ampliado por la reforma, imponer condiciones más restrictivas o establecer un cómputo perjudicial para la persona trabajadora. Cualquier cláusula convencional que contradiga estos mínimos legales devendrá inaplicable por efecto del principio de jerarquía normativa y del carácter de derecho necesario del Estatuto.

La cuestión que se plantea actualmente en las mesas de negociación es el impacto que la entrada en vigor del RD Ley 5/2023 y la jurisprudencia reciente tienen sobre los convenios colectivos vigentes. Debe entenderse que las cláusulas contrarias a la nueva regulación quedan automáticamente sin efecto, sin necesidad de denuncia o renegociación, debiendo interpretarse desde ahora

conforme a la normativa vigente y aplicando siempre la norma más favorable a la persona trabajadora. No obstante, resulta imprescindible actualizar los textos convencionales para evitar contradicciones y garantizar la seguridad jurídica. De ahí que las mesas de negociación se encuentren actualmente, en algunos casos, bloqueadas al no encontrar acuerdo en una materia en que ninguna de las partes intervinientes entiende que debe ceder para no asumir el impacto de los cambios o mejoras.

En definitiva, la reforma ha redefinido el equilibrio entre ley y negociación colectiva en materia de permisos retribuidos. La norma refuerza el carácter indisponible de estos derechos y limita la capacidad de los convenios para regularlos en sentido restrictivo. La autonomía colectiva queda circunscrita a un papel de mejora, no de contención a la baja. La doctrina del Tribunal Supremo se alinea con este cambio normativo, anticipándolo en algunos casos y consolidándolo en otros, en coherencia con las directrices emanadas del Derecho de la Unión Europea.

SAE comparece en el Parlamento



SAE HA trasladado las demandas de los profesionales Técnicos Sanitarios A la Comisión de Salud del Parlamento Vasco, que pasan por elevar los ciclos al Grado Superior, exigir la titulación en los centros privados, en los que aún no se hace, para garantizar la calidad asistencial, y actualizar las funciones, que siguen rigiéndose por las establecidas en 1973.

"Nos sentimos lastrados por una normativa obsoleta y por la infrautilización de nuestras competencias dentro del sistema sanitario. No nos han dejado avanzar desde que en 1973 aprobaron el estatuto profesional, por lo que urge una actualización de nuestras funciones y para ello es necesario que se implemente un registro autónomo y no supervisado por otros profesionales para

recoger fielmente el trabajo de los TCE", explican los responsables de SAE Idoia Usón y Agustín Serna, que intervinieron en la Comisión.

La situación académica actual de los TCE no se corresponde con el aumento de funciones que, de manera paralela a la evolución de la sociedad, los profesionales van adquiriendo.

"Los TCE podríamos asumir más competencias de las que realmente estamos realizando en la actualidad y si se ampliara nuestro campo de actuación se podría reorganizar el trabajo entre profesionales con mayor especialización, ante la carencia de plantilla en esas categorías específicas", manifiestan los responsables de SAE que, igualmente, expusieron el Libro Blanco del Técnico de Enfermería.