



# *¿Cómo quedan los permisos retribuidos tras el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio*

Jordi García Viña  
Abogado y consultor de empresas  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Barcelona

# Contenido de los temas



1

Aplicación de la conciliación en la empresa

2

Análisis de los permisos retribuidos

3

Recomendaciones para la negociación colectiva

# Aplicación de la conciliación en la empresa





# Análisis del concepto

## Definición

Posibilidad que tiene los trabajadores, por medio de una serie de medidas, de hacer compatibles la prestación de servicios y su vida personal.

## Distinción

¿Qué diferencias presenta con la corresponsabilidad?  
¿Afecta sólo a las mujeres?

## Futuro

No es lo mismo el cuidado de menores que el cuidado de mayores

## Medidas

- Externas: políticas públicas y prestaciones de Seguridad Social
- Internas: jornada, salario, beneficios sociales, etc.

## Regulación

- Normas
- Negociación colectiva (convenio colectivo o acuerdo en la empresa)
- Contrato de trabajo
- Discrecionalidad de la empresa

# Comparación beneficios - resistencias

## Beneficios

- Mejora el clima laboral
- Permite la optimización de la gestión y planificación del tiempo
- Mejora la calidad en los procesos
- Potencia la retención del talento cualificado
- Incrementa la imagen de la empresa

## Resistencias

- Posibles conflictos entre trabajadores
- Dificultades para incluir este concepto en la cultura de la empresa
- Problemas organizativos
- Coste económico
- Regulación compleja

# Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio

Se introducen importantes modificaciones estructurales que afectan a determinados derechos laborales de los trabajadores con el objetivo de concluir el proceso de trasposición de la **Directiva UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019**, cuyo objetivo principal es eliminar cualquier desventaja o merma que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares y dependientes.

Estas nuevas reglas entraron en vigor el pasado día 30 de junio de 2023.

3 cuestiones

Estas normas tienen diferentes interpretaciones

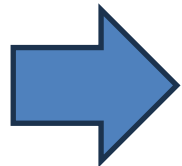
Asimetría en la aplicación: corresponde al trabajador delimitar el ejercicio y la empresa tiene poderes limitados

Los tribunales irán dictando sentencias ...

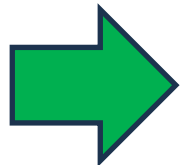
# Análisis de los permisos retribuidos



## Dos temas a analizar



Reglas generales



Supuestos concretos



# Reglas generales (1)

## Concepto

- Situaciones transitorias del contrato de trabajo
- No son identificables con los tiempos de descanso
- Están conectados a la causa que los provoca

## Requisitos

- Cierta inmediatez entre la necesidad y el disfrute del permiso
- Cuando el hecho causante sucede en tiempo de trabajo

## Regulación

- La regulación del Estatuto de los Trabajadores puede mejorarse
- Si el convenio colectivo establece mejoras, éste es el régimen jurídico a aplicar

## Reglas generales (2)

### Previo aviso y justificación

- No existe plazo determinado, aunque existen regulaciones que pueden servir de referencia
- ¿La empresa puede exigir cualquier tipo de justificación?

### Remuneración

- No existen reglas para el cálculo
- Inclusión de todos los conceptos
- ¿Se pueden excluir conceptos?

### Cotización

- Se mantiene la obligación de alta y cotización a la Seguridad Social, incluso en los permisos sin sueldo

## Reglas generales (3)

### Dies a quo

- Si el hecho causante se produce en día laborable, el dies a quo es ese mismo día
- Si sucede en día no laborable, se inicia al día siguiente laborable
- ¿Puede iniciarse más allá?

### Concreción horaria

- Inmediación entre la causa y el disfrute
- Relación entre el hecho causante y los días de disfrute
- Período de disfrute en días laborables
- Permisos y cómputo de jornada anual
- Concreción horaria y determinación de los permisos

## Reglas generales (4)

Prohibición de despedir

Cálculo de indemnizaciones

Discrepancias

Infracción del empresario

# Supuestos concretos (1)

Matrimonio o registro de pareja de hecho

- Duración
- ¿Cómo se acredita?

Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica

- Supuestos
- Duración del permiso
- Sujetos protegidos
- ¿Cómo se acredita?

Fallecimiento

- Supuesto
- Duración (ampliación)



## Supuestos concretos (2)

Traslado

- Duración
- ¿Cómo se acredita?

Deber inexcusable  
de carácter público  
y personal

- Duración del permiso
- Indemnización

Funciones  
sindicales o de  
representación de  
personal

- Supuesto
- Duración (ampliación)

## Supuestos concretos (3)

Sesiones de información y preparación y realización de informes

- Supuestos
- Duración
- ¿Cómo se acredita?

Cuidado del lactante

- Supuestos
- Retribución
- Hora de ausencia, que se puede fraccionar o acumular
- Doble supuesto en la misma empresa

## Supuestos concretos (4)

Hospitalización tras el parto

- Supuesto
- Duración
- ¿Cómo se acredita?

Guarda legal y cuidado de familiar

- Sujetos titulares
- Reducción de la jornada
- Doble supuesto en la misma empresa

Cuidado de menor por cáncer o enfermedad grave

- Sujetos titulares
- Supuesto
- Reducción de jornada
- Formalización
- Duración
- Doble supuesto en la misma empresa

## Supuestos concretos (5)

Violencia de género  
o terrorismo

- Supuestos
- ¿Cómo se ejercitan estos derechos?

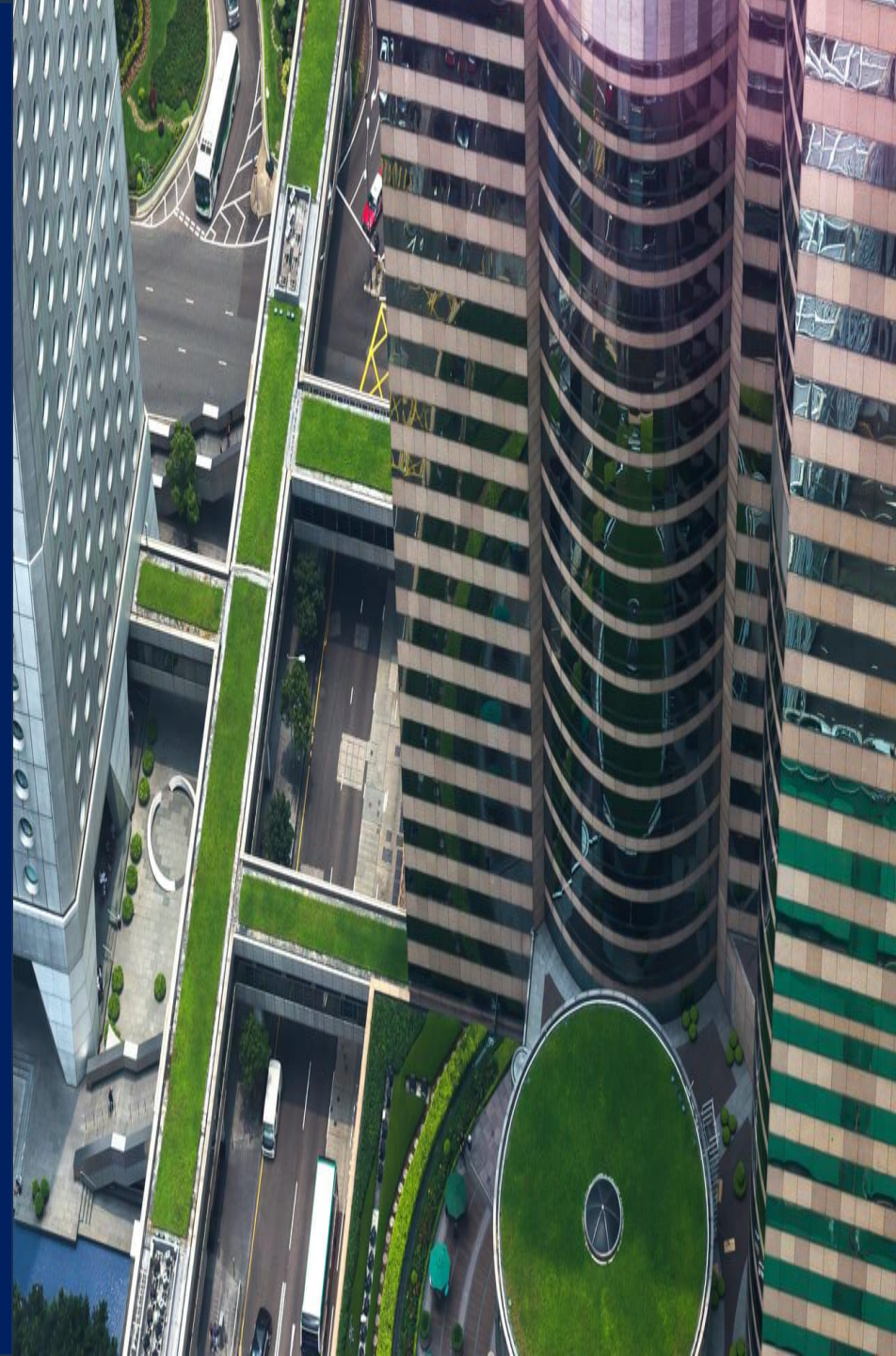
Fuerza mayor por  
motivos familiares

- Supuesto
- Requisitos
- Régimen jurídico del derecho a las horas de ausencia

Permiso parental

- Regulación
- Supuesto
- Duración
- Obligaciones del trabajador
- Doble supuesto en la misma empresa

# Recomendaciones para la negociación colectiva





# Materias que pueden ser reguladas por convenio colectivo

## Cuestiones generales



- Supuestos de corresponsabilidad
- Régimen jurídico del preaviso (plazo y forma)
- Exclusión de conceptos salariales de la remuneración durante estos días de permiso (siempre y cuando pueda justificarse en la efectiva presencia en el puesto de trabajo.
- Medios de justificación (cualquier documento, salvo que puede vulnerar la normativa de protección de datos)
- En los supuestos de permisos no retribuidos la determinación de si se computan como tiempo de trabajo efectivo o es período recuperable.
- **Concreción horaria y determinación de los permisos. ¿Cabe la limitación del ejercicio de estos derechos por razones justificadas de funcionamiento de la empresa?**
- Mecanismos internos de gestión de conflictos

# Materias que pueden ser reguladas por convenio colectivo

## Supuestos concretos (1)

- Concepto de accidente o enfermedad
- Calificación de la gravedad
- Régimen jurídico de la ampliación del permiso por fallecimiento de 2 a 4 días.
- Permiso por designación de jurado o asistencia a juicio.
- La acumulación en jornadas completas del permiso por cuidado de lactante (si no se concreta la forma de articulación, la acumulación debe referirse a la hora de ausencia).
- Mecanismo en caso de derecho del cuidado del lactante y guarda legal y cuidado de familiar de ordenación en casos de ejercicio simultáneo.

## Materias que pueden ser reguladas por convenio colectivo

### Supuestos concretos (2)

- En los supuestos de cuidado de menor por cáncer o enfermedad grave, régimen de condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se puede acumular en jornadas completas.
- Ejercicio de los derechos en caso de trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.
- Regulación del supuesto de permiso por fuerza mayor por motivos familiares.
- Plazo de preaviso para el ejercicio del derecho del permiso parental.
- Regulación de los supuestos que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.

***Muchas gracias***

Jordi García Viña  
[jordi.garcia@ub.edu](mailto:jordi.garcia@ub.edu)  
[www.linkedin.com/in/jordi-garcia-viñab6b52](http://www.linkedin.com/in/jordi-garcia-viñab6b52)