El impacto de los permisos de trabajo en las relaciones laborales

Informe de KPMG Abogados para CEIM

INTRODUCCIÓN A LOS PERMISOS DE TRABAJO

La regulación de los **permisos de trabajo** en España es un tema de gran relevancia y actualidad que incide directamente en la calidad de vida de las personas trabajadoras y en la operatividad de las empresas. En los últimos años, el marco normativo que regula los permisos retribuidos en el ámbito laboral ha experimentado **sucesivas transformaciones** que han incidido de forma profunda en su régimen jurídico.

Esta evolución ha estado impulsada tanto por **reformas legislativas** como por una **jurisprudencia** cada vez más activa en la interpretación de los derechos de las personas trabajadoras. Todo ello está produciendo un sistema legal cada vez más garantista, que reconoce un **número creciente de situaciones** en las que la persona trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración.

Este fenómeno no se produce de forma aislada. Coincide con **otras dinámicas** que están reconfigurando el tiempo de trabajo en las empresas, tales como la **reducción progresiva de la jornada anual** en los convenios colectivos, el incremento sostenido de los índices de **absentismo** o una **evolución salarial** al alza en los últimos años, sobre todo a través del sucesivo incremento del Salario Mínimo Interprofesional. Todo ello en un contexto en el que muchas organizaciones enfrentan dificultades para introducir mecanismos de flexibilidad interna que les permitan adaptarse a estas nuevas exigencias sin comprometer su operativa.

Desde una perspectiva empresarial, esta confluencia de factores plantea un **reto estructural**. La disponibilidad real de tiempo efectivo de trabajo se ve reducida, mientras que los costes asociados a la gestión de personas aumentan. La ecuación es especialmente compleja para aquellas compañías que operan en sectores con alta rotación, plantillas ajustadas o márgenes operativos limitados. La **presión** sobre los **modelos tradicionales** de **organización del trabajo** es creciente, y exige una reflexión estratégica sobre cómo gestionar los recursos humanos en este nuevo entorno normativo.

Este informe se elabora precisamente con el objetivo de analizar el **impacto actual de los permisos retribuidos en las relaciones laborales**, desde una perspectiva jurídica y organizativa. No se trata únicamente de describir el marco legal vigente, sino de entender cómo este incide en la **realidad operativa de las empresas**, qué margen de actuación ofrece la negociación colectiva y qué implicaciones tiene para la planificación de recursos, la productividad y la sostenibilidad de los modelos de negocio.

A lo largo del documento se abordarán, entre otros aspectos, la evolución normativa reciente, las mejoras introducidas por los convenios colectivos más representativos de la Comunidad de Madrid, las principales líneas jurisprudenciales en la materia y el impacto estimado de los permisos retribuidos sobre la jornada anual. Todo ello con un enfoque práctico y visual, que permita a los lectores —especialmente a los responsables de recursos humanos y relaciones laborales— identificar los **principales riesgos, oportunidades y líneas de actuación** en este ámbito.

En definitiva, este informe pretende ofrecer una visión estructurada y útil sobre un fenómeno que, lejos de ser marginal, se ha convertido en un elemento central de la gestión laboral contemporánea.

ÍNDICE

A. CONTEXTO Y REGULACIÓN LEGAL DE LOS PERMISOS DE TRABAJO 5

B. ANÁLISIS DE LOS PERMISOS DE TRABAJO EN LOS PRINCIPALES CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 11

I. CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID 12

II. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 13

III. CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 14

IV. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 15

V. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 17

VI. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LOGÍSTICA, PAQUETERÍA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 18

VII. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 19

VIII. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID 20

C. JURISPRUDENCIA SOBRE LOS PERMISOS DE TRABAJO 21

D. IMPACTO DE LOS PERMISOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS 31

E. CONCLUSIONES 34

A. CONTEXTO Y REGULACIÓN LEGAL DE LOS PERMISOS DE TRABAJO

A los efectos del presente informe, los permisos de trabajo son autorizaciones para ausentarse del puesto laboral por motivos justificados. Durante ese tiempo, el contrato de la persona trabajadora sigue vigente, lo que no sucede con otras figuras, como puede ser una incapacidad temporal, en la que se suspende el contrato de la persona trabajadora. Existen permisos de trabajo retribuidos y no retribuidos.

La evolución de los permisos de trabajo retribuidos en España ha estado marcada por importantes desarrollos normativos y la influencia de normativa internacionales y europeas.

Entre los hitos más relevantes en este contexto se encuentra el **Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985. Este convenio busca promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares, instando a los Estados miembros a implementar políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En el ámbito europeo, la **Directiva 2003/88/CE,** de 4 de noviembre de 2003, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece principios que buscan armonizar las condiciones laborales en los Estados miembros, garantizando que los trabajadores tengan acceso a permisos adecuados que les permitan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Esta directiva influye en la legislación nacional, promoviendo la adopción de medidas que aseguren la protección de los trabajadores y la eficiencia de las empresas.

Más recientemente, la **Directiva 2019/1158,** de 20 de junio de 2019, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, ha sido un instrumento clave. Esta directiva establece normas mínimas para permisos parentales, permisos para cuidadores y fórmulas de trabajo flexible, con el objetivo de fomentar una mejor distribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

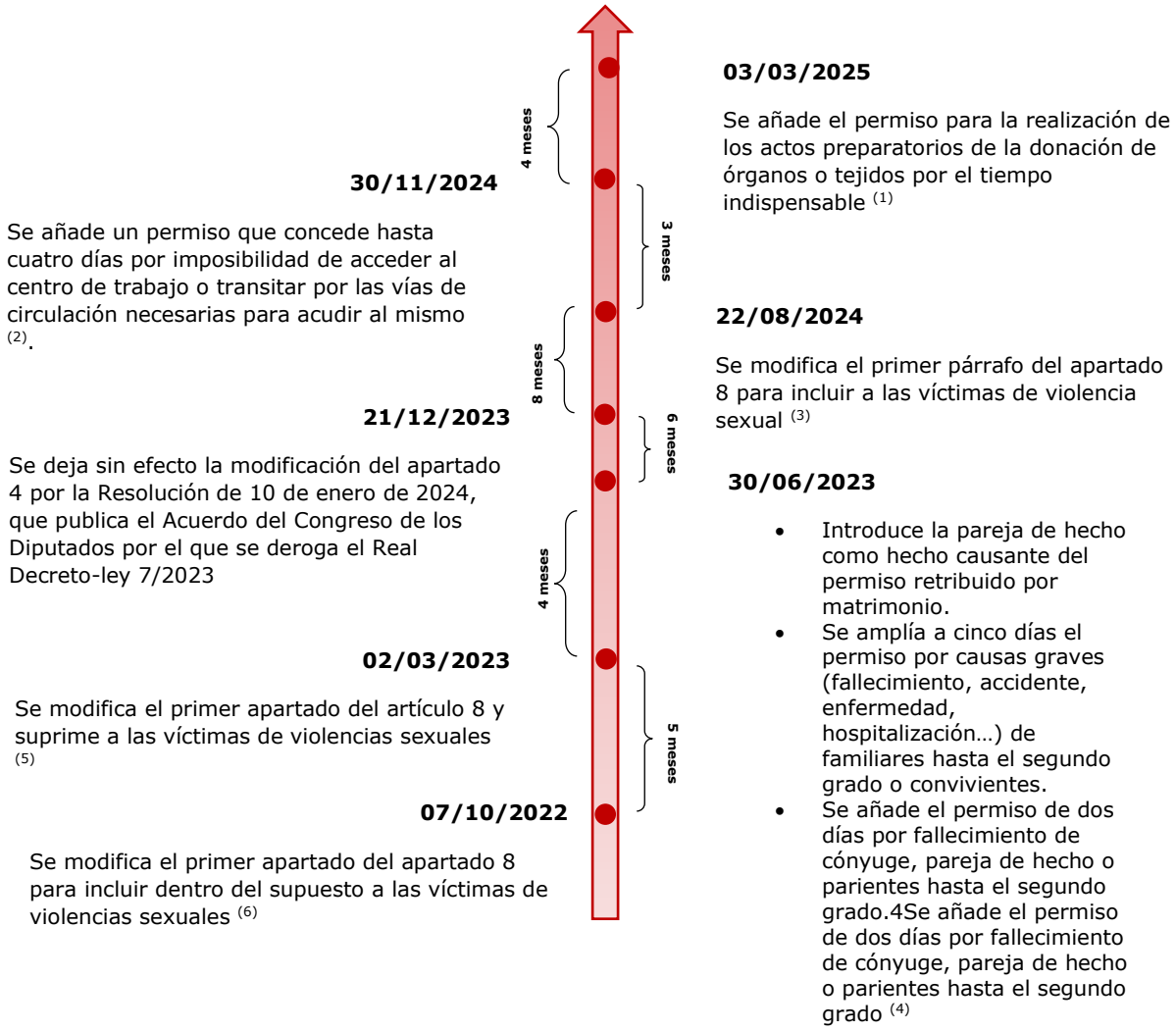
La referida Directiva 2019/1158 había sido traspuesta parcialmente en España y, recientemente, el 30 de julio de 2025, se ha completado su trasposición a través del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio[1].

En España, la normativa sobre permisos de trabajo se encuentra principalmente en el **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en adelante, "ET", que establece las condiciones bajo las cuales los trabajadores pueden ausentarse de sus puestos de trabajo de manera justificada y

[1] Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (…) Ref. BOE-A-2025-15741.

remunerada. El artículo 37 del Estatuto contempla permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad grave de familiares, traslado de domicilio, y cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, como el ejercicio del derecho al voto o la participación en un jurado, entre otros.

En los últimos años, tanto la **cantidad** como el **alcance** de los permisos retribuidos han experimentado un crecimiento significativo. En este sentido, cabe destacar que el referido artículo 37 ha sido objeto de sucesivas reformas en los últimos años. En concreto, entre las reformas citadas reformas del artículo 37 ET se encuentran las siguientes:



1. Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante. Ref. BOE-A-2024-26693
2. Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. Ref. BOE-A-2024-24840
3. Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Ref. BOE-A-2024-15936
4. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Ref. BOE-A-2023-15135
5. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Ref. BOE-A-2023-5366
6. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Ref. BOE-A-2022-14630

A continuación se acompaña uno cuadro resumen de las principales modificaciones, así como sus implicaciones.

NORMATIVA MODIFICATIVA	DESCRIPCIÓN	IMPLICACIONES
Real Decreto-ley 5/2023	Se modifica el artículo 37.3 a) del ET para incluir el registro de la pareja de hecho como causa del permiso retribuido de quince días.	Supone una equiparación formal entre el matrimonio y las parejas de hecho registradas.
	Se amplía el permiso del artículo 37.3.b) ET por hospitalización, accidente o intervención quirúrgica para incluir a convivientes no familiares que requieran cuidado efectivo.	Anteriormente, esta posibilidad se limitaba exclusivamente al cónyuge, pareja de hecho y a los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
	Se reconoce un nuevo permiso por fuerza mayor para ausentarse del trabajo ante situaciones familiares urgentes por enfermedad o accidente de familiares o convivientes que requieran presencia inmediata e indispensable.	Se garantiza que las horas de ausencia sean retribuidas equivalente a cuatro días al año
Real Decreto-Ley 8/2024	Se establece un nuevo permiso de cuatro días por imposibilidad de acceso al trabajo debido a restricciones de movilidad impuestas por la autoridad competente, prorrogable automáticamente mientras persistan dichas circunstancias.	Introduce una cobertura específica ante situaciones excepcionales que impiden el cumplimiento de la prestación laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
Ley 6/2024	Se incorpora un nuevo permiso para la realización de actos preparatorios vinculados a la donación de órganos o tejidos.	Hasta la entrada en vigor, el ordenamiento no preveía un permiso específico para estos supuestos, lo que obligaba a acudir a soluciones generales como permisos no retribuidos o acuerdos individuales con la empresa.

Actualmente, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica **nueve permisos retribuidos** en su **artículo 37**, que se exponen a continuación:

TIPO DE PERMISO	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
Art. 37. 3. a) MATRIMONIO O REGISTRO DE PAREJA DE HECHO	Permiso retribuido para celebrar el matrimonio o registro de pareja de hecho	15 días naturales
Art. 37. 3. b) ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA	Que afecte al 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 su cuidado	5 días
Art. 37. 3. b) bis) FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR	Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días por defunción, ampliables a 4 días si la persona trabajadora debe desplazarse
Art. 37. 3. c) MUDANZA	Traslado del domicilio habitual	1 día
Art. 37. 3. d) CUMPLIMIENTO DE DEBERES INEXCUSABLES PÚBLICOS Y PERSONALES	Comprendido aquí el derecho de sufragio	Tiempo indispensable
Art. 37. 3. e) FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN	Permiso para cumplir funciones sindicales o de representación del personal según la legislación laboral	-
Art. 37. 3. f) EMBARAZO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	Permiso para realizar pruebas prenatales, técnicas de preparación al parto, asistir a sesiones de información y preparación, o realizar los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad	Tiempo indispensable
Art. 37. 3. g) IMPOSIBILIDAD DE ACCEDER AL CENTRO DE TRABAJO, CATÁSTROFES	Debido a las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes	4 días prorrogables hasta que desaparezcan las circunstancias que lo originaron
Art. 37. 3. g) [sic] ACTOS PREPARATORIOS DE LA DONACIÓN DE ÓRGANOS Y TEJIDOS	-	Tiempo indispensable
Art. 37. 4. LACTANCIA	Ausencia del trabajo, divisible en dos fracciones, para el cuidado del lactante	1 hora al día hasta que el hijo/a cumpla 9 meses. Posibilidad de extender a 12 meses con reducción de salario los últimos 3
Art. 37. 5. NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZADO	Ausencia del trabajo cuando su hijo/a deba permanecer ingresado	1 hora al día durante la hospitalización o durante el hecho causante También es posible una reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de su salario
Art. 37. 9. FUERZA MAYOR	Motivos familiares urgentes relacionados por familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	Hasta 4 días

Además, el propio Estatuto incluye otras disposiciones relacionadas que guardan una estrecha conexión con estos permisos. Un ejemplo destacado es el **artículo 48 bis**, recientemente modificado por el citado Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio que, hasta la promulgación de este Real Decreto-Ley había generado controversia en su interpretación y aplicación práctica, tal y como se recoge en el siguiente cuadro:

ASPECTO	CONTENIDO
Marco normativo nacional	Antes de la última reforma el artículo 48 bis del ET reconocía un permiso parental de hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijos/as o menores acogidos por más de un año, hasta que el menor cumpla 8 años.
Transposición de la Directiva 2019/1158	La Directiva exige un permiso de al menos 4 meses, dos de ellos retribuidos e intransferibles. España no ha transpuesto esta Directiva en tiempo y forma, generando dudas sobre el cumplimiento de esta obligación. Algunos consideran que el permiso por nacimiento (art. 48.4-8 ET) cubriría el estándar europeo, pero ello dejaría sin equivalente el permiso de paternidad tal como lo concibe la Directiva.
Inseguridad jurídica en la práctica	La falta de desarrollo reglamentario del permiso parental genera incertidumbre, especialmente sobre la obligación empresarial de retribuir su disfrute. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 2461/2024 de 26 de abril de 2024, Rec. 7066/2023 señala que el permiso parental es un derecho individual no transferible, y que su denegación solo es válida si está debidamente justificada por escrito.
Impacto de la SJSO Barcelona 168/2025	La sentencia del Juzgado de lo Social Nº.1 de Barcelona, Sentencia 168/2025 de 30 Jun. 2025 por primera vez en el sector privado se reconoce judicialmente el derecho a disfrutar el permiso parental con retribución, invocando la primacía del Derecho de la UE. Aunque el ET no lo contempla como retribuido, el juez considera que el incumplimiento del Estado no puede perjudicar al trabajador.

En el siguiente cuadro se presenta un esquema de cómo queda la regulación básica de los permisos de conciliación familiar ante nacimiento, adopción, guarda y acogimiento de hijo tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores operada por el **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio**:

TIPO DE PERMISO	DURACIÓN/DETALLES	RETRIBUCIÓN
Permiso por nacimiento de hijo (arts. 48.4 y 5 ET)	**17 semanas cada progenitor** con 6 semanas ininterrumpidas obligatorias tras parto o resolución de adopción o acogimiento y 11 semanas distribuidas a voluntad de cada progenitor, de forma acumulada o ininterrumpida, hasta que el menor cumpla doce meses.	Seguridad Social
Permiso por lactancia (art. 37.4 ET)	**3 semanas cada progenitor** (en supuestos de acumulación) 1 hora al día hasta que el hijo/a cumpla 9 meses. Posibilidad de extender a 12 meses con reducción de salario los últimos 3.	Empresa
Permiso parental con prestación (arts. 48.4, 5 y 48bis ET)	**2 semanas cada progenitor** para el cuidado del menor que puede distribuirse de forma semanal acumulada o ininterrumpida hasta que cumpla 8 años.	Seguridad Social
Permiso parental sin prestación (art. 48bis ET)	**8 semanas cada progenitor**, no retribuidas, para el cuidado del menor, a distribuir de forma acumulada o ininterrumpida hasta que cumpla 8 años.	-

Por último, no puede olvidarse que la **negociación colectiva** juega un papel crucial en la regulación de los permisos de trabajo. Así, los **convenios colectivos**, negociados entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, son instrumentos clave que pueden ampliar o establecer condiciones más favorables que las previstas en la legislación ordinaria.

A lo largo de este informe se tratarán los permisos retribuidos en profundidad, tomando como pilar el artículo mencionado y comparando el mismo con las mejoras recogidas en diversos Convenios Colectivos existentes en la Comunidad de Madrid.

B. ANÁLISIS DE LOS PERMISOS DE TRABAJO EN LOS PRINCIPALES CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Procedemos a continuación a analizar las principales características de una serie de convenios colectivos, haciendo hincapié en la regulación de los permisos de trabajo retribuidos.

Para ello, hemos seleccionado siete de los convenios más representativos de la Comunidad de Madrid que operan en ámbitos muy distintos. Esto nos sirve para conocer las similitudes y diferencias que se puedan dar en las diversas áreas laborales para regular la materia de interés.

En términos generales, puede observarse como las mejoras convencionales han dado lugar a convenios colectivos, que amplían aún más estos derechos, incorporando por ejemplo bolsas de horas para acompañamientos médicos o escolares, o permisos específicos no previstos en la normativa estatal.

Adicionalmente, se observa una tendencia por parte de los convenios tienen a ir reduciendo la jornada máxima anual, por lo que el tiempo de trabajo efectivo se ve minorado con el paso del tiempo.

En este contexto, resulta imprescindible analizar los permisos retribuidos no solo como derechos individuales, sino como elementos estructurales del tiempo de trabajo, con efectos directos sobre la jornada.

A continuación se recogen los permisos de los referidos convenios, en la parte que mejoran la normativa general previamente descrita, a fin de que sea más sencillo identificar las mencionadas mejoras convencionales.

I. CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo.
- ✓ Vigencia: 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2026.
- ✓ Jornada máxima anual:
  - 2025 = cada persona trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.760 horas, de ocho horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.752 horas anuales.
  - 2026 = cada persona trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.756 horas, de ocho horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.748 horas anuales.

Permisos retribuidos:

Los permisos retribuidos en este convenio colectivo vienen recogidos en el artículo 43, mediante el cual **se prevén determinadas mejoras con respecto al ET**:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Asistencia a consulta médica de especialistas	Tiempo necesario
Asistencia a consulta médica general o de cabecera para la propia persona trabajadora, y para el acompañamiento a cónyuges, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años.	Por 16 horas anuales, para la propia persona trabajadora
Matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanos/as	1 día natural
Nacimiento del hijo/a	2 días laborables[2]
Fallecimiento de parientes de primer grado	3 días laborables
Acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis	Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales
Asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional	Tiempo indispensable

[2] Para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor

II. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo.
- ✓ Vigencia: 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- ✓ Téngase en cuenta que a la fecha de emisión del presente informe se ha firmado un nuevo convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid para los años 2025-2026, que se encuentra pendiente de publicación en el BOCM.
- ✓ Jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas, tanto en el convenio 2022-2024 como en la redacción del convenio firmado 2025-2026.

Permisos retribuidos:

En los artículos 33 y 38 de este convenio colectivo se establecen **algunas mejoras en los permisos retribuidos respecto a lo dictado por el ET**:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as.	4 días laborables (continuados) Si fuera necesario un desplazamiento de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más.
Traslado del domicilio habitual	2 días naturales continuados
Matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a	1 día natural en la fecha de celebración de la ceremonia.
Asistencia a consultas médicas	8 horas retribuidas al año, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna.
Acompañamiento de familiares a las consultas médicas oportunas	Bolsa de 10 horas retribuidas al año, previo aviso y justificación.
Exámenes	Tiempo necesario

III. CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo.
- ✓ Vigencia: desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026.
- ✓ La jornada de trabajo será de 1680 horas en cómputo anual

Permisos retribuidos:

En materia de permisos retribuidos, el convenio establece que se estará a lo dispuesto en el artículo 37 y concordantes del ET, así como a las mejoras sobre los mínimos de derecho necesario que se contienen en el propio convenio colectivo en su artículo 13. En particular, se recogen las siguientes **mejoras respecto del ET en cuanto a permisos retribuidos**:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Cuidados asistenciales especiales en domicilio de familiares de hasta segundo grado	3 días naturales
Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad	1 día natural añadido a los dos días laborables establecidos en el ET, al que se añadirá otro día natural en caso de desplazamiento a otra provincia, y otros dos días naturales más en caso de desplazamiento al extranjero (3, 5 o 6 días respectivamente)
Personas trabajadoras que no sean beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor (cotización mínima)	Permiso retribuido por nacimiento de 4 días naturales por nacimiento de hijo/a
Boda de padres, hijos/as, hermanos/as	1 día natural ampliable a 3 días naturales si la celebración se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual de la persona trabajadora
Comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as y nietos/as	1 día natural
Acudir a consultas de especialistas médicos del sistema público de salud o realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos	El tiempo indispensable
Asuntos propios	1 día adicional de permiso (se toma como referencia el año natural)
Acompañamiento de familiares de primer grado de consanguineidad/afinidad a pruebas o consultas médicas y asistencia del trabajador a especialistas en la sanidad privada	12 horas anuales

IV. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo
- ✓ Vigencia: fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2022 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2024. Al no haber sido denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes legitimadas, según lo estipulado en art. 5 del convenio colectivo queda prorrogado por un año, hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de una nueva denuncia de este, en los términos previstos por el Convenio.
- ✓ Cómputo anual de las jornadas completas con régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana será de 1.739 horas (jornada diurna) y 1.650 horas (jornada nocturna).

Permisos retribuidos:

El convenio colectivo prevé diferentes permisos retribuidos, en los que la persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, salvo en el apartado 'asuntos propios' que no será necesario justificar después de su uso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica. En el artículo 25 se establecen algunas **mejoras con respecto al ET**:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Matrimonio de hijos/as	1 día, ampliable a 2 días si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid
Nacimiento de nietos/as	1 día, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid
Fallecimiento	— 4 días si se trata del cónyuge, hijos/as, padres y suegros. — 3 días si es de hermanos/as, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid. La figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que la persona trabajadora conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.
Traslado de domicilio habitual	2 días
Primer examen y segundo si fuese necesario, del carné de conducir	Tiempo preciso, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo
Exámenes oficiales	Tiempo necesario. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior
Licencias médicas	Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica y 12 horas anuales para

	asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
Asuntos propios	6 días al año Si no hay acuerdo entre empleado y empresario: Salvo casos excepcionales, el disfrute de esta licencia deberá ser preavisado con una antelación mínima de 5 días. Sólo se podrá hacer uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno: - Hasta 6 trabajadores/as: Un trabajador/a. - De 7 a 15 trabajadores/as: Dos trabajadores/as. - De 16 a 20 trabajadores/as: Tres trabajadores/as. - De 21 a 30 trabajadores/as: Cuatro trabajadores/as. - De 31 a 40 trabajadores/as: Cinco trabajadores/as. - De 41 a 50 trabajadores/as: Seis trabajadores/as. - Más de 50 trabajadores/as: El 15% de la plantilla. En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia las personas trabajadoras que lo hayan solicitado con antelación.
Acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad a familiares de primer grado que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas	10 horas anuales

V. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo
- ✓ Vigencia: desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024. Se encuentra prorrogado.
- ✓ La duración de la jornada durante el año 2024 será de 1.736 horas de trabajo efectivo.

Permisos retribuidos:

Según el artículo 56 del convenio, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, la persona trabajadora se encuentra facultada para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral. **Además de lo dispuesto en el ET, este convenio incluye algunas mejoras**:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Matrimonio de hijo	1 día
Fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	3 días laborables, pudiéndose ampliar a 5 en función de que la persona trabajadora se tenga que desplazar o 6 si el desplazamiento es fuera de España (hasta 8 días, pero siendo retribuidos sólo los 6 primeros)
Exámenes	Tiempo necesario
Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Cuando la persona no fuese beneficiaria del subsidio por nacimiento y cuidado del menor tendrá derecho a 2 días naturales siendo al menos 1 laborable. En caso de desplazamiento fuera de España se puede ampliar a 5 (u 8 pero sólo retribuidos los 5 primeros)

VI. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LOGÍSTICA, PAQUETERÍA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo.
- ✓ Vigencia: desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.
- ✓ La jornada ordinaria será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo.

Permisos retribuidos:

De acuerdo con el artículo 15 del convenio colectivo, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los permisos previstos en el artículo 37 ET, con la consideración de que este disfrute se realizará en días laborables (a excepción del permiso por matrimonio, que será por días naturales).

Las **mejoras que prevé con respecto al ET son las siguientes**:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Hospitalización e ingreso domiciliario de familiares hasta el 2º grado de consanguineidad	Durante todo el período en que se mantengan las mencionadas circunstancias.
Fallecimiento de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad y/o afinidad	3 días o 4 días (dentro o fuera de la Comunidad de Madrid). Para parientes de segundo grado de consanguinidad y/o afinidad será de 2 días o 4 si requiere desplazamiento.
Matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad	1 día
Asuntos propios	1 día

VII. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo.
- ✓ Vigencia: desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.
- ✓ La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Permisos retribuidos:

En lo relativo a los permisos retribuidos, el Convenio colectivo establece las **siguientes mejoras respecto al ET** en su artículo 19:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Matrimonio o constitución de pareja de hecho	15 días naturales A opción de la persona trabajadora, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante. *Antigüedad mínima en la empresa de 1 año.
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica	5 días ampliables, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables
Matrimonio de un hijo/a o hermano/a	1 día, a descontar de vacaciones o fiestas abonables
Asuntos propios	2 días anuales, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción de la persona trabajadora
Exámenes	Tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional, previo aviso con 6 días de antelación
Cita médico especialista	Tiempo indispensable para acudir a citas médicas emitidas por los Servicios Públicos de Salud o la Mutua Patronal, aportando previamente la citación y posteriormente el justificante de asistencia

VIII. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ✓ Link al convenio colectivo
- ✓ Vigencia: desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, habiendo sido denunciado el 31/10/2022. No obstante, según el propio convenio, las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo subsistirán, en todo caso, hasta que haya un nuevo convenio de su ámbito que lo sustituya.
- ✓ La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.810 horas anuales de trabajo efectivo.

Permisos retribuidos:

En lo relativo a los permisos retribuidos, el Convenio colectivo establece las **siguientes mejoras respecto al ET** en su artículo 18:

TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS	DURACIÓN Y CONDICIONES
Cita médica	Tiempo indispensable Con justificante del mismo, cuando el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
Matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	1 día
Exámenes	Tiempo indispensable Para concurrir a exámenes conducentes a la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente. Igualmente, para el día concreto de la prueba del carné de conducir hasta un máximo de tres convocatorias

C. JURISPRUDENCIA SOBRE LOS PERMISOS DE TRABAJO

En el ámbito del derecho laboral, la jurisprudencia reciente ha abordado diversas cuestiones relacionadas con los permisos de trabajo, destacando aspectos fundamentales como la retribución, la igualdad de género, la adecuación normativa y los derechos derivados de los convenios colectivos.

A continuación, se presenta un análisis de las sentencias más relevantes emitidas por la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, junto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea y otros Tribunales Superiores de Justicia de diferentes comunidades autónomas, en relación con los permisos laborales.

1. INTERPRETACIÓN NORMATIVA

1.1. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 19/2024, de 13 de febrero de 2024, Rec. 315/2023

El objeto del litigio fue determinar si el **permiso por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes**, regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, **debe considerarse retribuido** incluso en ausencia de previsión expresa en convenio colectivo o acuerdo de empresa.

Resuelve un conflicto colectivo planteado por los sindicatos CIG, CGT y USO contra la empresa UNÍSONO Soluciones de Negocio S.A., con la adhesión de otras organizaciones sindicales como CCOO, UGT, TU-SI y CSIF. La **cuestión controvertida** surgió a raíz de un comunicado emitido por la empresa el 10 de noviembre de 2023, en el que se afirmaba que dicho permiso no era retribuido salvo pacto en contrario. Sin embargo, la Audiencia Nacional concluyó que el permiso tiene carácter retribuido por mandato legal, sin necesidad de desarrollo convencional.

El **fundamento jurídico principal** de la sentencia se basa en **una interpretación literal, sistemática, histórica y finalista** del artículo 37.9 ET, en conexión con la Directiva (UE) 2019/1158 y el Real Decreto-ley 5/2023, así como en los principios de igualdad y no discriminación recogidos en la Ley Orgánica 3/2007. La Sala subraya que la redacción del precepto reconoce expresamente el **derecho a la retribución de las ausencias por fuerza mayor**, y que la remisión al convenio colectivo o acuerdo de empresa se refiere únicamente a la forma de acreditación del motivo de la ausencia. Además, se destaca que condicionar la retribución a un pacto colectivo perpetuaría la brecha de género, ya que este tipo de permisos son ejercidos mayoritariamente por mujeres.

Consecuencias prácticas

Desde el punto de vista empresarial, la sentencia obliga a revisar las políticas internas y prácticas de gestión de permisos, ya que no cabe negar la retribución de estas ausencias por falta de regulación convencional. La situación jurídica queda así clarificada: el permiso por fuerza mayor familiar de hasta cuatro días al año es retribuido por imperativo legal, y cualquier interpretación contraria vulneraría tanto

el espíritu de la norma como los principios de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

- **ESPECIAL FOCO EN EL PERMISO RETRIBUIDO ART. 37 B) ET: POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA**

1.2. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 102/2024, de 12 de septiembre de 2024, Rec. 167/2024

El litigio surgió por una instrucción empresarial que imponía el **inicio obligatorio del permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave** (art. 37.3.b) ET) **desde el mismo día del hecho causante**.

Resuelve un conflicto colectivo promovido por los sindicatos CCOO, CSIF y UGT contra varias empresas del Grupo RACE (RACE Asistencia SA, Asegurace SA, Unión de Automóviles Clubs SA y Grupo Empresarial RACE SL).

La Audiencia Nacional estimó la demanda, declarando contraria a derecho dicha instrucción. Reconoció que, **en ausencia de regulación legal o convencional específica**, el trabajador tiene **derecho a elegir el momento de inicio del permiso** en función de sus necesidades de conciliación, siempre que subsista el hecho causante. La sentencia se fundamenta en una **interpretación literal, finalista y sociológica** del artículo 37.3.b) ET, en conexión con la Directiva 2019/1158 y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Sala subraya que imponer el inicio inmediato del permiso vulnera el **principio de igualdad**.

Consecuencias prácticas

Se aclara que los empleados tienen derecho de disfrutar este permiso en cualquier momento, mientras subsista el hecho causante. Las empresas deben reconocer este derecho.

1.3. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 15/2025, de 31 de enero de 2025, Rec. 378/2024

El litigio se centró en la práctica empresarial de exigir, para el disfrute del permiso del artículo 37.3.b) del ET, la **acreditación de convivencia o de ser cuidador principal**, incluso en los casos de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado. La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró nula dicha práctica, al considerar que impone requisitos no previstos legalmente.

Resuelve un conflicto colectivo planteado por los sindicatos USO, CCOO, UGT y CGT contra la empresa Serveo Servicios S.A.U.

El tribunal fundamentó su decisión en una **interpretación literal, finalista e histórica** del precepto, en línea con la **Directiva 2019/1158** y el **proyecto de Ley de Familias**, concluyendo que la convivencia y el cuidado **efectivo solo son exigibles respecto de personas no familiares.** Además, subrayó que esta

interpretación restrictiva vulnera el principio de igualdad y refuerza la brecha de género.

Consecuencias prácticas

La sentencia obliga a las empresas a respetar el derecho al permiso sin imponer condiciones adicionales no previstas en la ley, reforzando así la protección de los derechos de conciliación y la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

1.4. Sentencia Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 39/2025 de 7 de marzo de 2025, Rec. 12/2025

El litigio se centró en dos prácticas empresariales: **limitar el permiso retribuido del artículo 37.3.b) del ET a un máximo de cinco días laborables al año**, y restringir su disfrute exclusivamente a los días de hospitalización, excluyendo los posteriores de reposo domiciliario. La Audiencia Nacional estimó íntegramente la demanda sindical y declaró nulas ambas prácticas.

Esta sentencia aborda un conflicto colectivo promovido por los sindicatos UGT, CCOO y CSIF contra varias empresas del Grupo RACE.

El tribunal sostuvo que el artículo 37.3.b) ET **no impone un límite anual** al disfrute del permiso, por lo que debe reconocerse cada vez que se produzca un nuevo hecho causante. Asimismo, afirmó que el permiso también cubre los **días de reposo domiciliario prescritos** tras una hospitalización, ya que la finalidad del precepto es garantizar el cuidado efectivo del familiar. La sentencia se apoya en una interpretación literal, sistemática y sociológica del precepto, así como en la Directiva 2019/1158 y en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias prácticas

Esta resolución refuerza los derechos de conciliación y obliga a las empresas a adaptar sus políticas internas para garantizar el pleno reconocimiento del permiso en los términos establecidos por la ley.

1.5. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, núm. 381/2025 de 6 de mayo de 2025, Rec. 104/2023

El objeto del litigio trata sobre el **derecho a disfrutar íntegramente de los cinco días de permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave de familiares**, según el artículo 73.1.c) del IV Convenio Colectivo. Los sindicatos defendían que el permiso debía concederse completo, independientemente de si el familiar seguía hospitalizado.

Esta sentencia resuelve un conflicto colectivo entre los sindicatos APLOC-ASCÓ y APLOC-VANDELLÓS y la empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE.

El Tribunal Supremo aclara que el **alta hospitalaria no extingue automáticamente** el permiso, ya que el familiar puede seguir necesitando cuidados en su domicilio. Sin embargo, sí establece que el permiso finaliza si se produce el

alta médica, ya que esta implica la **desaparición de la causa** que justifica la ausencia laboral. La sentencia distingue claramente entre ambos conceptos y se apoya en jurisprudencia previa que refuerza esta interpretación. En consecuencia, el Supremo estima parcialmente el recurso de la empresa: reconoce el derecho al permiso de cinco días, pero **permite que este se extinga antes si hay alta médica del familiar**.

Consecuencias prácticas

Esta decisión busca garantizar el uso legítimo del permiso, evitando abusos y asegurando que se utilice exclusivamente para el cuidado efectivo del familiar enfermo.

1.6. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, núm. 191/2025 de 12 de marzo 2025, Rec. 5/2023

Resuelve un recurso de casación interpuesto por la Confederación Sindical ELA contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que reconocía parcialmente el derecho al **permiso retribuido por hospitalización de familiares**.

El sindicato solicitaba que dicho permiso se extendiera hasta el **alta médica del familiar**, presumiendo que el alta hospitalaria no excluye la necesidad de reposo domiciliario. El Tribunal Supremo desestimó el recurso y confirmó la interpretación del TSJ del País Vasco, que condiciona la continuidad del permiso a la acreditación del reposo domiciliario mediante certificado de hospitalización.

La Sala consideró que esta interpretación se ajusta a la **literalidad y finalidad del artículo 38 del convenio colectivo** aplicable, y que no se vulnera la jurisprudencia invocada por el sindicato, ya que los convenios citados en las sentencias anteriores tienen redacciones distintas.

Consecuencias prácticas

Esta resolución reafirma que el **permiso retribuido puede prolongarse tras el alta hospitalaria si se acredita la necesidad de cuidados**, pero no admite una presunción automática de dicha necesidad sin justificación documental.

2. RELACIÓN NORMA-CONVENIO Y/O MEJORAS CONVENCIONALES

2.1. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 87/2024, de 11 de julio de 2024, Rec. 146/2024

El litigio se centró en la supresión por parte de la empresa de los **tres días** naturales adicionales por desplazamiento previstos en el Acuerdo de Homologación de 2011, en caso de hospitalización de familiares, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023. Resuelve un conflicto colectivo promovido por CCOO-Servicios contra la empresa TRAGSATEC, con la adhesión de UGT, CGT, CSIF y COBAS.

El sindicato demandante alegó que esta modificación constituía una **modificación sustancial de condiciones de trabajo no negociada**, y solicitó su nulidad.

Sin embargo, la Audiencia Nacional desestimó la demanda al considerar que la empresa actuó conforme al **principio de jerarquía normativa**, adaptando el régimen de permisos a la nueva regulación legal, que establece cinco días laborables sin distinguir si hay o no desplazamiento. El tribunal concluyó que no se trató de una decisión unilateral, sino de una **adecuación obligada por la ley**, y que el nuevo régimen resulta incluso más favorable para los trabajadores.

Consecuencias prácticas

La sentencia aclara que no existe obligación de mantener mejoras convencionales que contradigan una norma posterior de rango superior, y que no se vulneró el artículo 41 del ET. En consecuencia, la situación jurídica queda resuelta en favor de la empresa, que no deberá restituir los días adicionales por desplazamiento.

2.2. Sentencia Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 149/2024, de 18 de noviembre de 2024, Rec. 295/2024

El objeto del litigio fue determinar si la entrada en vigor del artículo 37.9 del ET, tras la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, dejaba sin efecto la **medida 47 del Plan de Igualdad** de la empresa, que reconocía un permiso retribuido para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas y situaciones imprevistas. La empresa sostenía que dicha medida había quedado absorbida por la nueva regulación legal, mientras que el sindicato defendía su vigencia parcial.

Examina un conflicto colectivo planteado por CCOO frente a las empresas XPO Global Forwarding Spain SL y XPO Transport Solutions Spain SL.

La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró que la medida 47 sigue vigente en lo relativo a las **situaciones de acompañamiento no urgentes**, al no estar cubiertas por el artículo 37.9 ET, que se refiere exclusivamente a ausencias por fuerza mayor y urgencia. El tribunal aplicó criterios de interpretación literal, finalista y sociológica, subrayando que los planes de igualdad deben interpretarse de forma que refuercen los derechos de conciliación y promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Consecuencias prácticas

Esta resolución obliga a la empresa a mantener el permiso pactado en su plan de igualdad, en tanto no exista una regulación legal que cubra íntegramente los supuestos contemplados en dicha medida.

2.3. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 9/2024 de 25 de enero de 2024, Rec. 275/2023

El objeto del litigio fue la legalidad de la previsión convencional que establece que los **permisos por hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiares se disfruten en días naturales**, en lugar de días laborables. La

Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda y declara nula la previsión de "días naturales" contenida en las letras b) y d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center, salvo en el caso del permiso por fallecimiento cuando implique un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros, donde sí se admite su disfrute en días naturales por tratarse de una mejora respecto al Estatuto de los Trabajadores

Se analiza una impugnación del mentado convenio interpuesta por los sindicatos USO, CGT, CCOO y UGT, con adhesión de CIG, contra la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX).

El tribunal fundamenta su decisión en la **Directiva 2019/1158**, que exige que el permiso para cuidadores se conceda en días laborables, y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que establece que los permisos del artículo 37.3 ET deben disfrutarse en **días hábiles** salvo mejora expresa del convenio. Al no introducir el convenio una mejora general respecto al régimen legal, la configuración en días naturales resulta contraria a derecho.

Consecuencias prácticas

Esta sentencia limita la posibilidad de que los convenios colectivos configuren los permisos en términos menos favorables que la normativa legal o comunitaria.

2.4. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 414/2023 de 7 de junio de 2023, Rec. 280/2021

El conflicto se centró en la interpretación de la cláusula 11ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV, que regula licencias por motivos familiares, como fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, nacimiento de hijos o adopción.

Decide un recurso de casación interpuesto por ADIF y ADIF Alta Velocidad contra la sentencia de la Audiencia Nacional que reconocía el derecho de los trabajadores a disfrutar ciertos permisos retribuidos en días laborables.

El Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia, estableciendo que**, al no especificar el convenio que los permisos deben disfrutarse en días naturales, debe aplicarse la regla general jurisprudencial**: los permisos retribuidos se disfrutan en **días de trabajo efectivo**. Esta doctrina se apoya en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la jurisprudencia consolidada, que considera que los permisos tienen sentido únicamente si se proyectan sobre días en los que existe obligación de trabajar.

La sentencia también rechaza la alegación de ADIF sobre la existencia de una práctica empresarial previa que computaba los permisos en días naturales, al considerar que no hay acuerdo vinculante en la Comisión de Conflictos Laborales ni previsión expresa en el convenio que lo respalde.

Consecuencias prácticas

En consecuencia, el Tribunal Supremo refuerza el principio de que los permisos retribuidos deben disfrutarse en días laborables, salvo mejora expresa en el convenio colectivo.

2.5. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 145/2024 de 7 de noviembre de 2024, Rec. 180/2024

Siguiendo esta línea de convenios colectivos, la jurisprudencia ha dictado varias resoluciones para aclarar ciertos términos. En su fallo, esta sentencia resuelve parcialmente un conflicto colectivo planteado por UGT-FICA contra la empresa Vestas Eólica SAU, con adhesión de CCOO de Industria.

El conflicto se centró en dos cuestiones: por un lado, si los dos días adicionales de permiso previstos en el **artículo 29 f) del II Convenio Colectivo de Vestas Eólica** seguían siendo aplicables tras la reforma del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores operada por el Real Decreto-ley 5/2023; y por otro, si dichos días debían disfrutarse en días laborables o naturales.

La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda. En primer lugar, reconoció que los permisos del artículo 37.3 b) y 37.3 bis del ET deben disfrutarse en días laborables, conforme al allanamiento de la empresa. En segundo lugar, declaró que los **dos días adicionales previstos en el convenio colectivo solo se mantienen vigentes en el caso de fallecimiento de familiares**, ya que la reforma legal no modificó el número de días para ese supuesto. En cambio, **para los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, la mejora convencional queda absorbida** por la nueva regulación legal, que ya prevé cinco días de permiso, superando así la mejora anterior.

La sentencia se apoya en una **interpretación literal y finalista del convenio**, concluyendo que la mejora pactada se refería al marco legal vigente en el momento de la firma del convenio, y no a cualquier futura modificación legislativa.

Consecuencias prácticas

Esta resolución aclara el alcance de las mejoras convencionales frente a reformas legales posteriores y refuerza la importancia de la interpretación gramatical y sistemática en los conflictos de concurrencia normativa.

2.6. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 10/2025 de 27 de enero de 2025, Rec. 375/2024

Por su parte, esta sentencia de la Audiencia Nacional examina un conflicto colectivo planteado por CCOO, con adhesión de UGT, frente a la empresa Exolum Corporation SA. El objeto del litigio era determinar si determinadas **ausencias justificadas** —como permisos retribuidos, suspensiones de contrato, fuerza mayor, permiso parental e incapacidad temporal— debían computarse como **tiempo efectivo** de trabajo a efectos del **devengo del premio de continuidad** previsto en el artículo 25.I.F del convenio colectivo de empresa.

La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda. Declaró que **no deben afectar al devengo del premio de continuidad las ausencias derivadas de permisos** retribuidos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 36 del convenio (excepto matrimonio, traslado de domicilio y fallecimiento de familiar), las ausencias por fuerza mayor del artículo 37.9 ET, las suspensiones de contrato de los artículos 48.4 a 48.8 ET, el permiso parental del artículo 48 bis ET y las situaciones de incapacidad temporal. El tribunal consideró que excluir estas situaciones supondría una **vulneración de derechos fundamentales** como la igualdad de trato, la libertad sindical, el derecho a la educación y la prohibición de discriminación por enfermedad, conforme a la Ley 15/2022 y la LO 3/2007.

En cambio, la sentencia avala que no se computen como tiempo efectivo de trabajo las ausencias por matrimonio, traslado de domicilio o fallecimiento de familiar, al considerarlas "**permisos neutros**" según doctrina del Tribunal Supremo.

Consecuencias prácticas

Esta resolución refuerza la protección de los derechos de conciliación, igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, y limita el margen de las empresas para condicionar beneficios convencionales a la asistencia estricta, cuando ello penaliza situaciones legalmente protegidas.

2.7. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 49/2025 de 4 de abril de 2025, Rec. 410/2024

Por otra parte, en esta Sentencia examina un conflicto colectivo promovido por CCOO y UGT contra varias patronales del sector de atención a la dependencia. El litigio se centró en la **interpretación** del artículo 56 del VIII **Convenio** Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, concretamente sobre si el **permiso de lactancia** acumulado en jornadas completas debía disfrutarse **automáticamente** hasta que el menor cumpla 12 meses, sin necesidad de acuerdo con la empresa, tras la reforma del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores operada por el Real Decreto-ley 2/2024.

La Audiencia Nacional desestima la demanda. Considera que, aunque el Estatuto de los Trabajadores ha eliminado la exigencia de **acuerdo con la empresa** para acumular el permiso de lactancia, el convenio colectivo introduce mejoras respecto al marco legal (como ampliar el disfrute hasta los 12 meses y permitir una reducción de jornada de una hora en lugar de media). Por tanto, la cláusula que supedita la acumulación a un acuerdo con la empresa sigue siendo **válida** dentro del marco de mejora convencional. El tribunal concluye que no se vulnera el derecho a la conciliación ni se impide el ejercicio del permiso, sino que se regula su forma de disfrute en el marco de una mejora pactada.

Consecuencias prácticas

Esta sentencia aclara que, cuando un convenio colectivo mejora el contenido del Estatuto de los Trabajadores, puede establecer condiciones específicas para el ejercicio de esos derechos, incluso tras una reforma legal más favorable en términos generales.

2.8. Sentencia núm. 583/2025, de 20 de mayo de 2025, Rec. 7255/2022

Una reciente sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sentencia núm. 583/2025, de 20 de mayo de 2025, Rec. 7255/2022) ha considerado que la acumulación de horas este permiso debe realizarse debe realizarse de manera proporcional, con el argumento de evitar "**un beneficio desproporcionado**" para quienes trabajan menos horas.

La sentencia llama la atención por contener un criterio diferente al de la Sala Cuarta (Social) del Tribunal Supremo que en su Sentencia núm. 986/2023, de 21 de noviembre 2023, Rec. 2978/2022 había considerado que la acumulación de este permiso debe realizarse respetando el **total de horas legalmente reconocidas**, sin minoración alguna por razón del tipo de jornada.

2.9. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 96/2024 de 22 de julio de 2024, Rec. 144/2024

Aborda un conflicto colectivo promovido por CGT contra la empresa Covisian España S.L. El objeto del litigio fue el reconocimiento del derecho de los trabajadores a disfrutar del permiso retribuido de **hasta 35 horas médicas anuales** para asistir a consultas de **dentista, odontólogo o estomatólogo**, tanto en la Seguridad Social como en la medicina privada, así como para acompañar a descendientes menores de 18 años, ascendientes mayores de 65 años y personas dependientes a su cargo.

La Audiencia Nacional estima la demanda y declara que dicho permiso debe incluir también las consultas odontológicas, al considerar que los dentistas y estomatólogos son **profesionales sanitarios reconocidos** por la legislación vigente y que la salud bucodental forma parte de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud. El tribunal aplica criterios de interpretación literal, histórica, sistemática y finalista, y destaca que la empresa había reconocido en el pasado este tipo de ausencias como justificadas y retribuidas, sin haber comunicado formalmente un cambio de criterio.

Consecuencias prácticas

La sentencia refuerza el principio de igualdad y conciliación, y condena a la empresa a cesar la práctica de denegar el permiso en los casos mencionados. Esta resolución amplía el alcance del derecho a la atención médica retribuida en el ámbito laboral, adaptándolo a la realidad social y sanitaria actual.

3. PERMISOS RETRIBUIDOS Y ABSENTISMO

3.1. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 18 de enero de 2018, C-270/2016

Se ha pronunciado sobre el absentismo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca sobre la interpretación del artículo 2.2.b.i) de la Directiva 2000/78/CE, relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El TJUE declara que dicha Directiva se opone a una normativa nacional que permite el despido de un trabajador por **faltas de asistencia al trabajo**, aunque estén justificadas, pero sean **intermitentes**, cuando esas ausencias se deban a enfermedades derivadas de su discapacidad. Esta práctica puede constituir una discriminación indirecta por razón de discapacidad, salvo que la normativa tenga una finalidad legítima —como combatir el absentismo— y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar ese objetivo. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional valorar si se cumplen estos requisitos.

Consecuencias prácticas

Esta sentencia refuerza la protección de las personas con discapacidad. El TJUE exige que cualquier diferencia de trato esté debidamente justificada y sea proporcionada, en línea con los principios de igualdad y no discriminación del Derecho de la Unión.

D. IMPACTO DE LOS PERMISOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS

A efectos meramente ilustrativos, se ha estimado el impacto que los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrían tener sobre una jornada anual máxima de 1.826 horas -en la actualidad, sin olvidarnos de la próxima reducción de la jornada máxima legal-. Este cálculo se basa en una interpretación legal y no refleja el uso real de dichos permisos por parte de la plantilla.

Se han diferenciado los permisos con duración cierta de aquellos cuya duración es incierta o se define como "el tiempo indispensable". El resultado es el siguiente:

- **Total de horas uso de permisos retribuidos** (según ejercicio teórico): 366 horas
- **Porcentaje de reducción sobre la jornada anual**: 20,04 % aprox.

Esto se ha calculado considerando una jornada máxima anual de 1.826 horas y aplicando estimaciones razonables para los permisos cuya duración no está claramente definida o es por el tiempo indispensable (como el cuidado del lactante o deberes inexcusables).

Permiso	**Horas estimadas**		**% sobre jornada**
Matrimonio o pareja de hecho	80	Máximo legal aproximado -sin ampliación-, puede verse sujeto a mejoras convencionales	4,38 %
Accidente/enfermedad grave, hospitalización	40		2,19 %
Fallecimiento de familiar	16		0,88 %
Mudanza	8		0,44 %
Imposibilidad de acceso al trabajo	32		1,75 %
Cuidado del lactante (1h/día hasta 9 meses)	84		4,60 %
Nacimiento prematuro u hospitalización (1h/día)	42		2,30 %
Fuerza mayor (urgencias familiares)	32		1,75 %
Cumplimiento de deberes inexcusables	8	Duración incierta – estimación 1 día de uso	0,44 %
Funciones sindicales o representación	8		0,44 %
Embarazo, adopción, acogimiento (pruebas, sesiones)	8		0,44 %
Donación de órganos y tejidos	8		0,44 %

El impacto de los permisos de trabajo, especialmente de aquellos que son retribuidos, tiene una relevancia considerable en las relaciones laborales.

Desde la perspectiva empresarial, el hecho de que un empleado pueda ejercer su derecho a permisos retribuidos hasta el punto de no prestar servicios efectivos durante aproximadamente un 20 % de su jornada anual plantea implicaciones relevantes tanto a nivel operativo como estratégico.

1. **Reducción efectiva del tiempo productivo**

Aunque legalmente justificados, la situación de los últimos tiempos ha supuesto que se aumente la presión sobre la empresa, ya que hay más permisos retribuidos, lo que supone menos jornada anual, y más costes operativos y/o de gestión, teniendo especial impacto en las pymes.

Esta circunstancia obliga a las empresas a replantear la planificación de recursos humanos, ya que el tiempo de trabajo efectivo disponible se ve significativamente reducido respecto al teórico.

2. **Impacto organizativo y económico**

Costes directos:

Los permisos retribuidos suponen para la empresa el abono del salario correspondiente al tiempo de ausencia del trabajador, sin que exista una prestación efectiva de servicios durante dicho periodo. Este coste directo, aunque legalmente previsto, puede representar una carga significativa si se acumulan múltiples permisos en determinados periodos del año o en áreas críticas de la organización.

Costes indirectos:

Más allá del impacto económico inmediato, los permisos retribuidos generan una serie de costes indirectos que afectan a la eficiencia operativa. Entre ellos se encuentran la pérdida de productividad, la necesidad de redistribuir tareas entre el resto del equipo, el incremento de la carga de trabajo para otros empleados, y en algunos casos, la contratación de personal temporal o la realización de horas extraordinarias. Estos efectos pueden traducirse en una disminución del rendimiento general.

Reorganización operativa:

La gestión de los permisos requiere una planificación cuidadosa para evitar disrupciones en la actividad diaria. La necesidad de cubrir ausencias mediante sustituciones, reasignación de funciones o ajustes en los turnos puede generar tensiones internas, especialmente en departamentos con recursos limitados o con funciones especializadas difíciles de reemplazar. La falta de previsión o de protocolos claros puede derivar en conflictos laborales o en una sobrecarga de trabajo para el resto del equipo.

Dificultad de gestión según el tamaño de la empresa:

El impacto de los permisos retribuidos varía significativamente en función del tamaño y la estructura de la empresa:

- En pequeñas y medianas empresas (pymes): La capacidad de absorción de ausencias es más limitada, lo que hace que el impacto relativo de cada permiso sea mayor. La falta de personal de respaldo o de herramientas de planificación puede dificultar la cobertura de las ausencias sin afectar al normal funcionamiento del negocio.
- En grandes empresas: Aunque suelen contar con mayores recursos y estructuras más robustas para gestionar contingencias, el volumen de permisos puede ser elevado, lo que exige sistemas de gestión más complejos y automatizados. La coordinación entre departamentos y la trazabilidad de los permisos se vuelve esencial para garantizar la continuidad operativa.

E. CONCLUSIONES

El análisis realizado pone de relieve que los permisos de trabajo retribuidos han adquirido una relevancia estructural en la gestión de los recursos humanos. Su progresiva expansión normativa, la consolidación de mejoras convencionales y la interpretación garantista de los tribunales configuran un entorno en el que las empresas deben actuar con previsión, rigor y capacidad de adaptación.

Desde una perspectiva empresarial, los principales desafíos identificados son:

- La **complejidad normativa y jurisprudencial**, que exige un conocimiento actualizado y especializado.
- La **reducción efectiva del tiempo de trabajo disponible**, con impacto directo en la planificación operativa y los costes laborales.
- La **heterogeneidad sectorial**, derivada de la negociación colectiva, que obliga a un análisis caso por caso.
- Las **tendencias legislativas actuales**, que apuntan hacia **ampliación de los permisos retribuidos**, tanto en duración como en nuevos supuestos protegidos.

Aunque estas medidas están orientadas a mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, suponen un **reto creciente de sostenibilidad operativa**, especialmente en sectores con alta dependencia de la presencialidad o con márgenes ajustados. En este contexto, la **gestión del tiempo de trabajo** se convierte en un **factor crítico de competitividad**. Las empresas que logren adaptarse con flexibilidad y previsión estarán mejor posicionadas para mantener su eficiencia sin comprometer los derechos laborales.

La gestión de estos permisos representa, además, un **desafío considerable**. Su concesión implica **costes directos e indirectos**, tanto económicos como organizativos. Por ello, es imprescindible que las empresas desarrollen una **planificación eficaz** y mantengan la **flexibilidad necesaria** para manejar las ausencias de forma eficiente. Una gestión estratégica debería permitir **minimizar su impacto en las operaciones diarias**, garantizar su uso adecuado y asegurar la viabilidad empresarial.

En este contexto, se recomienda:

1. **Revisar y adaptar las políticas internas** de permisos, asegurando su alineación con la normativa vigente y los convenios aplicables.

2. **Fortalecer la planificación de recursos humanos**, incorporando los permisos como variable estructural en la gestión del tiempo de trabajo.

3. **Formar a los equipos de gestión de personas**, dotándolos de criterios claros y homogéneos para la aplicación de los permisos.

Junto a ello, la **digitalización y las herramientas tecnológicas** emergen como aliados esenciales. La implementación de plataformas digitales permite una gestión más eficiente de las solicitudes y aprobaciones, mejora la trazabilidad y refuerza la transparencia en la relación laboral. Además, estas soluciones facilitan el establecimiento de indicadores de seguimiento y la evaluación del **coste-beneficio**

de las políticas de permisos, permitiendo a las empresas tomar decisiones basadas en datos.

En definitiva, las empresas se enfrentan a **escenarios cada vez más exigentes** y la correcta gestión de los permisos retribuidos no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que constituye una **ventaja competitiva** en un entorno laboral en constante evolución.

***

CEIM agradece a KPMG Abogados la elaboración de este informe, que enfatiza la repercusión para la gestión de recursos humanos de cualquier empresa de los nuevos permisos y la prolongación de otros previamente existentes.

El análisis de la jurisprudencia y de los convenios colectivos madrileños más relevantes arroja luz sobre una materia aprobada sin diálogo social, precipitación, con falta de precisión jurídica trufada de conceptos ambiguos que originan conflictividad y, en la mayor parte de las ocasiones, a través de instrumentos normativos (Decretos-ley) cuya justificación en términos constitucionales es muy discutible.

Además, el contexto de esta avalancha de permisos no puede ser peor para las empresas, lastradas por la subida del SMI, impuestos, descontrol de las bajas por contingencias comunes e incremento desmesurado de los costes sociales casi al 10% interanual; al margen del incierto y cambiante contexto internacional.

El reto para las empresas es conjugar todos estos elementos y afrontar la realidad de forma que la repercusión en la productividad sea la menor posible. Gracias a este informe, confiamos en contribuir a identificar herramientas prácticas de gestión para cuantificar, controlar y afrontar con seguridad jurídica los permisos de trabajo retribuidos.

www.ceim.es