



Permiso retribuido de 5 días para el cuidado de familiares

El permiso retribuido de 5 días laborables, establecido por el Real Decreto-ley 5/2023, vigente desde el 30 de junio de 2023. Permite al trabajador ausentarse del trabajo para el cuidado de familiares de hasta segundo grado por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo.

1 ¿Cuánto tiempo durará el permiso?

La normativa reconoce a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse del trabajo durante 5 días con derecho a remuneración. Derecho que se recoge tras la modificación del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores realizada por el Real Decreto-ley 5/2023.

2. ¿Qué cómputo de días tiene? ¿Son naturales o laborables?

El permiso debe computarse en días laborables, no naturales, y eso implica que solo cuentan aquellos días que la persona trabajadora tenga que prestar servicio según su calendario anual.

3. Ámbito de aplicación

El permiso es aplicable para el cuidado de:

- Cónyuge o pareja de hecho
- Familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Familiares consanguíneos de la pareja de hecho
- Cualquier persona que conviva en el mismo domicilio y requiera cuidados

4. ¿Es necesario acreditar ser conviviente o cuidador?

En el caso de los familiares hasta segundo grado, no hace falta acreditar la convivencia ni la condición de cuidador. Donde, según la sentencia nº 14/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 27 de junio de 2024, considera que el vínculo familiar basta para conceder el permiso sin

necesidad de acreditar. De lo contrario, en caso de no familiares, será necesario acreditar convivencia.

5. ¿Desde cuándo empieza a contar?

En cuanto al inicio, el permiso contabiliza únicamente sobre días de trabajo efectivo. Si el hecho que da derecho ocurre en un día no laborable, el cómputo comienza el primer día laborable siguiente.

Por ejemplo: Imagina que la persona trabaja de martes a sábado y descansa domingo y lunes.

- El familiar es hospitalizado el domingo (día no laborable en su caso); por lo tanto, el permiso empieza a contar el martes, que es el primer día laborable.
- El familiar es hospitalizado el jueves; se cuentan: jueves, viernes, sábado, martes y miércoles (respetando los días de descanso)

6. ¿Hay un límite anual? ¿Los trabajadores lo pueden solicitar más de una vez?

NO. En España no existe un límite anual para disfrutar de este permiso; la persona trabajadora podrá utilizar los 5 días cada vez que se produzca el hecho causante, siempre que se justifique adecuadamente y sin tope anual.

7. ¿Se reduce el permiso si la situación dura menos?

Aunque la situación médica dure menos tiempo, el permiso reconocido sigue siendo de 5 días, siempre que el hecho causante esté debidamente acreditado, la empresa no puede reducir el permiso ni descontar salario. Ratificado por la Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 140/2025.

8. ¿Incluye el reposo domiciliario tras el alta?

El cómputo no se limita únicamente al periodo de hospitalización, sino también tras el alta hospitalaria, requiriendo reposo domiciliario prescrito médicamente, siempre dentro del límite de los 5 días.

La Audiencia Nacional en su sentencia 101/2024, de 24 de julio, confirmó que el permiso también cubre el reposo domiciliario, incluso después de alta hospitalaria.

¿El alta hospitalaria equivale al alta médica? No, según el Tribunal Superior de Justicia de Aragón en su sentencia 776/2024 de 21 de octubre de 2024, aclaró que el permiso cubre tanto hospitalización como reposo domiciliario prescrito.

9. ¿Debe justificarse cada día del permiso?

Para solicitar el permiso, es necesario comunicar y justificar inicialmente el hecho causante (hospitalización, gravedad o reposo), acreditando justificante médico inicial.

El juzgado de lo Social de Guadalajara, en una sentencia del 6 de junio de 2024, estableció que solo debe justificarse al inicio, sin necesidad de acreditar diariamente la persistencia del cuidado.

10. ¿Puede el trabajador disfrutar el permiso de forma flexible?

Según la sentencia del Tribunal Supremo (126/2026), el permiso no tiene por qué iniciarse exactamente el mismo día en que ocurre el hecho causante, siempre que persista la causa (enfermedad o reposo). Esto permite una organización más flexible para atender adecuadamente al familiar de la persona afectada.

11. ¿Puede un convenio establecer los días del permiso como días naturales?

Cualquier disposición o cláusula que pretenda convertir el disfrute de estos días en naturales **se considera nula**, al contradecir la normativa actual. Así declaró el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en su sentencia del 19 de abril de 2024, que pretendía fijar los días como naturales.

12. ¿Y en el caso de los días adicionales por desplazamiento de algunos convenios?

La Audiencia Nacional, con la ampliación del permiso a 5 días laborables, en su sentencia del 11 de julio de 2024, consideró que ya no es necesario mantener los días extras por desplazamiento en algunos convenios colectivos, ya que el permiso actual de 5 días laborales cubre suficientemente las necesidades.

