

C01/IGU/2026 – LOS PERMISOS RETRIBUIDOS POR FUERZA MAYOR Y POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE

La normativa laboral se encuentra en constante cambio al intentar cubrir todas esas nuevas situaciones que se viven a diario en el seno de las empresas. Una de las novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, fueron los conocidos como “permiso retribuido por fuerza mayor” (art. 37.9 ET) y, una de las modificaciones más sonadas fue la del “permiso retribuido por accidente o enfermedad grave” (art. 37.3 ET). Muchos han sido los conflictos que han surgido en cuanto a los anteriores conceptos: ¿quién puede disfrutarlos? ¿qué debemos entender como fuerza mayor? ¿cuántos días son?

El “permiso retribuido por fuerza mayor” (art. 37.9 ET) reconoce el derecho a la plantilla a ausentarse en situaciones urgentes, inesperadas y/o súbitas derivadas de enfermedad o accidente de un familiar, garantizando así, el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Por tanto, podemos entender que existen tres requisitos esenciales:

- La existencia de un motivo familiar urgente: que la ausencia de la persona trabajadora obedezca a una situación sobrevenida e imprevisible que requiera de su presencia inmediata.
- Situación de enfermedad o accidente: que el familiar o conviviente se encuentre afectado por un problema de salud que exija la asistencia de la persona trabajadora.
- Indispensabilidad de la presencia de la persona trabajadora: que dicha ausencia esté justificada por la necesidad ineludible de que la persona trabajadora se haga cargo de la situación, al no existir una alternativa razonable para la atención familiar.

Este permiso retribuido tiene un límite de 4 días o cuatro jornadas de trabajo al año (que pueden ser disfrutadas de manera separada por horas). Este permiso no necesita su reconocimiento en el convenio colectivo o acuerdo empresarial, éste sólo tendrá la disposición de establecer el tiempo, el modo o la forma de acreditar cómo solicitarlo. A su vez debemos entender que nos encontramos frente un derecho “relativamente nuevo” y existen algunas matizaciones que se han ido construyendo con la jurisprudencia a esperas que el poder legislativo matice.

En cuanto al “permiso retribuido por accidente o enfermedad grave” (art. 37.3 ET) también ha sufrido algunos cambios. Ahora mismo, son 5 días laborables en los casos de: accidente/enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario. El sujeto causante de este derecho también se ha visto ampliado siendo ahora: cónyuge/pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguineidad (incluyendo los parientes de la pareja de hecho) y los convivientes y que requiera el cuidado efectivo de la persona trabajadora. Como sucede en el permiso anterior, existen muchas matizaciones jurisprudenciales.

El próximo **29 de enero a las 10hrs** realizaremos una **píldora informativa**, analizando las resoluciones más relevantes y su impacto práctico, ofreciendo una visión clara y actualizada que servirá de base para profundizar en la materia, donde abordaremos con detalle las claves interpretativas y las implicaciones para la práctica diaria. Es necesario inscribirse a la webinar: [inscripciones aquí](#).

Contacto:

Maria Sastre Plomer

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/servicios/igualdad