

Más permisos para las personas trabajadoras



Octubre 2025

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguibabal@pwc.com

Francisco Marín

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
francisco.marin.paz@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counsellor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguezpinero.royo@pwc.com

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha puesto sobre la mesa de diálogo social un borrador de Real Decreto-ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de adaptación y reducción de jornada y permisos en casos de duelo por fallecimiento y atención de personas en cuidados paliativos. Esta mesa se estaba ocupando de otro tema, igualmente relevante, cual es adaptar la regulación del despido a la Carta Social Europea (que no se trata en este borrador). Se ha aprovechado, sin embargo, para ampliar el debate abriéndolo a una cuestión que desde luego no estaba al mismo nivel de actualidad y de urgencia.

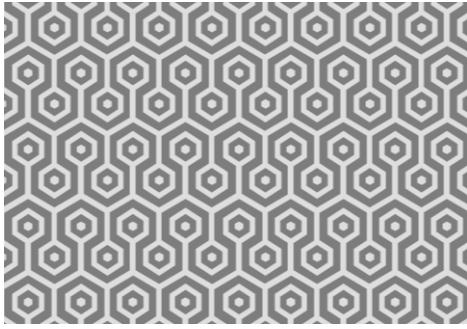
El texto que se ha puesto en circulación tiene un artículo único que modifica dos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el 34, que regula la jornada de trabajo, y el 37, que hace lo propio con el descanso semanal, las fiestas y los permisos.

Los cambios van a afectar a varias instituciones relacionadas con el tiempo de trabajo: permisos, por un lado; y adaptación de jornada, por otro. Desde un punto de vista material, la reforma propuesta incidiría en la regulación de tres situaciones en las que pueden encontrarse las personas trabajadoras: fallecimiento de familiar; atención a familiares que precisen de cuidados paliativos; y acompañamiento a personas que vayan a ser objeto de la prestación

de ayuda para morir. Situaciones, como se ve, duras y extremas en la vida de las personas que trabajan. En el último supuesto, además, se trata de adecuar la legislación laboral a un nuevo derecho, regulado en el año 2021.

Comencemos por los permisos por fallecimiento de familiar. Es cierto que desde hace tiempo algunas voces exigían un replanteamiento éstos, que se consideran muy escasos y ponían de manifiesto que la ley laboral era poco sensible a estos sucesos. La comparación entre los días de licencia reconocidos en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (dos días, ampliables a cuatro si resultaba necesario un desplazamiento), con los que se disfrutaban por otros motivos (quince días por matrimonio, por poner un ejemplo), resulta, es cierto, llamativa. Y parece poco coherente con un momento en que se presta mayor atención a la salud mental de las personas trabajadoras. La regulación vigente parece poco adecuada para gestionar un duelo de este alcance. Ahora el Gobierno se hace eco de estas posturas, y modifica en profundidad el conocido como “permiso por fallecimiento”, respecto del cual se pretende introducir las siguientes novedades:

- Cambio de denominación, pues pasa a hablarse de un permiso “por duelo en caso de fallecimiento”



- Nueva diversificación, porque el actual sólo distingue según resulte necesario o no un desplazamiento; ahora se diferencian según el grado de vinculación familiar, con dos situaciones, una el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, y otra para parientes hasta el segundo grado de afinidad

- La duración del permiso se alarga para el primer nivel, pues pasa de dos a diez días; ahora bien, en caso de necesidad de desplazamiento estos diez días no se alargan

- Para el segundo nivel se mantiene la situación actual, con dos días como regla general y cuatro si el trabajador debe desplazarse

- Se recoge expresamente la posibilidad de fragmentar su disfrute, de tal modo que su ejercicio podrá distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en días continuados o discontinuos, en un periodo de cuatro semanas. Este plazo máximo podrá computarse o bien desde la fecha del fallecimiento, o bien o desde la fecha en la que se entreguen a la persona trabajadora los restos mortales de la persona fallecida.

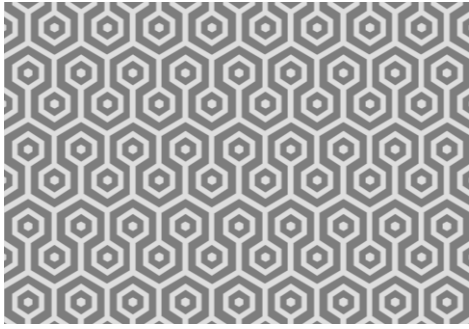
Respecto las medidas para facilitar la atención a personas que reciban cuidados paliativos, se prevén dos distintas.

Por un lado, se reconoce un permiso de hasta 15 días hábiles “para el cuidado del cónyuge, pareja, de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad, que precisen de cuidados paliativos”. El ejercicio del derecho a estos días se podrá dividir, a voluntad de la persona trabajadora, en dos fracciones, en un periodo de tres meses, a contar desde el primer día en la que la persona trabajadora se acoge a dicho permiso y hasta la fecha de fallecimiento de la persona que precisa

de dichos cuidados. Se limita su ejercicio, eso sí, porque se indica que sólo se podrá hacer uso de este permiso una única vez respecto de la persona que precise de este apoyo. En cualquier caso, una vez agotado este permiso recordemos que subsistirá el derecho ya existente de la persona trabajadora a acogerse, además y durante ese periodo, a los permisos por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, si el paciente estuviera recibiendo los cuidados paliativos en régimen de atención domiciliaria.

Por otro, se amplía el derecho a la adaptación de jornada del artículo 34.8 TRLET, para las personas trabajadoras con cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, que precisen de estos cuidados, tanto en régimen de atención hospitalaria como domiciliaria. Se deberá acreditar mediante informe médico que estas personas vinculadas con quien va a disfrutar de este derecho se encuentran en esta situación. Se trata de un derecho de adaptación que se rige por lo establecido por el precepto estatutario que lo reconoce y también por la jurisprudencia dictada en su aplicación, respecto de otros supuestos. El nivel de exigencia para las empresas es, por ello, elevado.

Finalmente, la reforma afectaría a los supuestos del ejercicio del derecho a una muerte digna. Para los casos en los que una persona va a ser objeto de la prestación de ayuda para morir en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia, se quiere reconocer un permiso cuya duración será de un día, aquél en el que se realice la prestación de ayuda para morir. Para ejercitar el derecho a este permiso se exigiría que la persona trabajadora haya sido designada por la persona que va a recibir esta ayuda para acompañarla en dicho momento.



El Gobierno aprovecha, por cierto, para corregir un error que había cometido en una reforma anterior, la de incluir dos supuestos en el apartado 3 del artículo 37 TRLET, en el que se enumera la lista de permisos a que tienen derecho las personas trabajadoras, con la misma letra, la g). No una g) y una g)bis, sino dos letras g), una con los permisos por imposibilidad de acceder al centro de trabajo por catástrofes, y otra con los reconocidos para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos. Este error se enmienda, y ahora se crea una letra h) para los actos preparatorios de donaciones. Y a partir de esta letra se cuentan las que se quiere añadir, la i) y la j).

Resulta difícil no compartir la idea de que situaciones como las que contempla esta reforma tienen la suficiente gravedad como para que las personas que trabajan merezcan algún tipo de ayuda, para poder prestar los cuidados y para poder gestionar adecuadamente los duelos. Pero en todos los casos estas medidas se plantean como obligaciones para las empresas, cuyos costes laborales y de gestión se incrementan, una vez más. La política gubernamental de mejorar el estatuto jurídico de las personas trabajadoras vuelve a cargarse sobre los hombros de las empresas.

La relevancia de los supuestos contemplados no puede hacernos ignorar

el alcance de algunos de los cambios que se quiere introducir.

Se trata de reconocimientos, además, estrictamente legales, sin que se contemple papel alguno para la negociación colectiva, que sin duda deberá tenerlo.

No son éstos, como es sabido, los únicos permisos que están en el debate. La aprobación hace un par de años de la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales, llevo a algunos a plantear la posibilidad de derivar de su regulación la existencia de un permiso por cuidado de mascotas, algo que no está expresamente reconocido en nuestra legislación laboral, y sobre el que no hay desde luego consenso. La realidad es que en algunas empresas ya se disfruta, por reconocimiento en la negociación colectiva o por voluntad unilateral en el marco de políticas de responsabilidad social corporativa. El paso siguiente sería que se incluyera entre los que se garantizan en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, un precepto cada vez más largo, reflejo de esta política de ampliación de derechos en materia de tiempo de trabajo.

Por no hablar del permiso parental del artículo 48bis del mismo Estatuto, que se reconoció para dar cumplimiento a una directiva, pero respecto del que el legislador no fue claro en determinar quién asume el coste.