



Cómo pedir y usar el nuevo permiso de 5 días en 2024

Descripción

¡Bienvenido! Si estás aquí, es probable que estés interesado en conocer cómo funcionan los permisos laborales para cuidar a tus seres queridos en el trabajo. En el cambiante mundo laboral de hoy, es fundamental comprender tus derechos y cómo ejercerlos para lograr un equilibrio entre tu vida profesional y personal. Uno de los últimos avances en materia laboral es la implementación del permiso de 5 días para atender a un familiar o conviviente. Una medida que busca facilitar a los trabajadores la posibilidad de estar presentes cuando más se les necesita. Este permiso, establecido en el [Real Decreto-ley 5/2023](#), es una muestra del compromiso por parte del gobierno para promover la conciliación familiar y laboral.

Además, queremos recordarte la importancia de seguir formándote. Te invitamos a explorar nuestros [cursos gratis para trabajadores](#) como [cursos gratis para desempleados](#). Desde cursos específicos sobre legislación laboral hasta habilidades profesionales y desarrollo personal, nuestra plataforma ofrece una amplia gama de opciones para que puedas mejorar tus competencias y avanzar en tu carrera profesional. ¡No pierdas la oportunidad de aprovechar nuestros [cursos gratis online](#) y potenciar tu crecimiento tanto en el ámbito laboral como personal!

A lo largo de este artículo, te guiaré paso a paso sobre cómo solicitar y utilizar este nuevo permiso. Exploraremos quiénes tienen derecho a pedirlo, cuándo y por qué razones se puede solicitar, así como los aspectos económicos relacionados con este permiso. Además, te proporcionaré consejos prácticos para aprovechar al máximo esta herramienta y gestionar eficientemente tus responsabilidades laborales y familiares.

En un mundo donde el tiempo es valioso y las demandas son constantes. Conocer tus derechos y opciones puede marcar la diferencia en tu calidad de vida. ¡Comencemos a explorar juntos este importante tema!

Los nuevos permisos laborales en 2024

En el panorama laboral actual, la conciliación entre la vida profesional y personal es una preocupación

creciente. Es por eso que en 2024 se han introducido tres nuevos permisos laborales, como parte de un esfuerzo por adaptar la legislación a las necesidades cambiantes de los trabajadores.

Descripción de los tres nuevos permisos laborales

Los tres nuevos permisos laborales son:

1. **Cinco días al año retribuidos para atender a un familiar o a un conviviente:** Este permiso permite a los trabajadores ausentarse del trabajo durante cinco días al año para cuidar a un familiar o conviviente que requiera atención especial debido a una enfermedad, hospitalización u otra situación de emergencia.
2. **Cuatro días al año retribuidos, por causa de fuerza mayor familiar:** Este permiso se otorga en casos de fuerza mayor familiar, como el fallecimiento de un familiar cercano o una situación que requiera la presencia inmediata del trabajador para brindar apoyo a su familia.
3. **Ocho semanas, de manera continua o discontinua, a tiempo parcial o completo, hasta que el menor cumpla ocho años:** Este permiso está diseñado para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar para los padres y cuidadores de niños menores de ocho años, permitiéndoles tomar hasta ocho semanas de tiempo libre para atender las necesidades de cuidado de sus hijos.

Importancia y relevancia del permiso para cuidar a un familiar o conviviente

El permiso de cinco días para cuidar a un familiar o conviviente es especialmente relevante debido a su impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Este permiso reconoce la importancia de brindar apoyo a los seres queridos en momentos difíciles y permite a los trabajadores cumplir con sus responsabilidades familiares sin sacrificar su estabilidad económica.

Además, este permiso fomenta un ambiente laboral más compasivo y solidario, donde se valora el bienestar de los empleados y se promueve una cultura de apoyo mutuo. Al proporcionar a los trabajadores el tiempo necesario para cuidar de sus seres queridos, se fortalecen los lazos familiares y se contribuye a una sociedad más cohesionada y equitativa.

permiso de 5 días para cuidar a un familiar o conviviente: Quién puede pedirlo

El permiso laboral para cuidar a un familiar o conviviente está diseñado para brindar apoyo a los trabajadores que necesitan ausentarse del trabajo para atender a un ser querido en situación de enfermedad, hospitalización u otra circunstancia que requiera cuidados especiales. A continuación, se detallan quiénes tienen derecho a solicitar este permiso:

- **Personas trabajadoras:** Este permiso está disponible para todas las personas que se encuentren empleadas, independientemente de su tipo de contrato o jornada laboral. Tanto los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial tienen derecho a solicitar este permiso en caso de necesidad.
- **Progenitores:** Los padres y madres tienen derecho a solicitar este permiso para cuidar a sus hijos en caso de enfermedad, hospitalización o cualquier otra situación que requiera su atención especial.

- **Familiares y convivientes:** Además de los progenitores, otros familiares y convivientes también pueden solicitar este permiso para cuidar a un ser querido. La ley establece que se puede solicitar para el reposo domiciliario de cónyuges, parejas de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y requiera cuidados efectivos.

Es importante destacar que, para poder solicitar este permiso, el trabajador debe cumplir con los requisitos y condiciones establecidos por la ley y su convenio colectivo, si lo hubiera. Además, es necesario que exista un aviso previo y una justificación adecuada para la ausencia laboral, según lo establecido en la normativa vigente.

Procedimiento para solicitar el permiso de 5 días

Para solicitar el permiso laboral para cuidar a un familiar o conviviente, es importante seguir un procedimiento adecuado que garantice una gestión eficiente y transparente. A continuación, se detallan los pasos a seguir para solicitar este permiso:

1. **Comunicación con la empresa:** El primer paso es informar a la empresa sobre la necesidad de solicitar el permiso. Esto puede hacerse de manera verbal o por escrito, dependiendo de las políticas internas de la empresa y las preferencias del trabajador.
2. **Presentación de la solicitud:** Una vez comunicada la necesidad de ausentarse del trabajo, el trabajador debe presentar formalmente la solicitud de permiso. Esta solicitud puede realizarse a través de un formulario proporcionado por la empresa o mediante una carta dirigida al departamento de recursos humanos.
3. **Justificación de la ausencia:** Es importante incluir una justificación adecuada en la solicitud de permiso. Esta justificación puede ser un documento médico que certifique la enfermedad o situación que requiere cuidados especiales, como una hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
4. **Acuerdo y registro:** Una vez presentada la solicitud, la empresa evaluará la solicitud y, en caso de cumplir con los requisitos establecidos, otorgará el permiso. Es importante que este acuerdo quede registrado por escrito para evitar posibles malentendidos o disputas en el futuro.

Importancia del aviso previo y justificación para el permiso de 5 días

El aviso previo y la justificación adecuada son elementos fundamentales al solicitar este permiso por varias razones:

- **Organización laboral:** El aviso previo permite a la empresa planificar la ausencia del trabajador y redistribuir las tareas si es necesario, lo que contribuye a mantener la continuidad operativa del negocio.
- **Transparencia y legalidad:** La justificación adecuada garantiza que la ausencia del trabajador esté respaldada por razones legítimas y verificables, lo que evita posibles conflictos y asegura el cumplimiento de la normativa laboral.
- **Respeto por los derechos de los demás trabajadores:** El aviso previo y la justificación adecuada permiten a la empresa gestionar de manera equitativa las ausencias de los trabajadores, evitando situaciones de favoritismo o discriminación.

A continuación, se presenta un ejemplo de documento de preaviso que puede utilizar el trabajador al solicitar el permiso:

Ejemplo de documento de preaviso para permiso de 5 días:

Estimado [Nombre del responsable o departamento de recursos humanos],

Por la presente, me dirijo a usted para informarle que necesitaré solicitar el permiso laboral para cuidar a un familiar o conviviente en las siguientes fechas: [Indicar fechas específicas]. La razón de esta solicitud es [Describir brevemente la razón de la solicitud, como la hospitalización de un familiar]. Adjunto a esta comunicación, encontrará el documento médico que certifica la situación que requiere mi atención.

Agradezco de antemano su comprensión y colaboración en este asunto. Quedo a disposición para proporcionar cualquier información adicional que pueda ser requerida.

Atentamente,

[Nombre del trabajador]

Este documento puede adaptarse según las necesidades específicas de cada situación y las políticas internas de la empresa.

Duración del permiso de 5 días y casos de aplicación

Detalle sobre la duración máxima del permiso de 5 días

El permiso laboral para cuidar a un familiar o conviviente tiene una duración máxima de cinco días al año. Esta cantidad de días está estipulada en el Real Decreto-ley 5/2023 y se cuenta en días laborables. Es importante tener en cuenta que si la situación que requiere el permiso ocurre en un día no laborable o festivo en el que el trabajador y la empresa no están trabajando, ese día no se contabilizará como parte del permiso.

Por ejemplo, si el hecho que requiere el permiso ocurre un domingo, el permiso comenzaría a contar desde el primer día laborable siguiente, generalmente el lunes.

Casos específicos en los que se puede solicitar el permiso de 5 días

El permiso para cuidar a un familiar o conviviente se puede solicitar en una variedad de situaciones en las que el trabajador necesite ausentarse del trabajo para brindar cuidados especiales a un ser querido. Algunos de los casos específicos en los que se puede solicitar este permiso incluyen:

- **Enfermedad grave:** Cuando un familiar o conviviente del trabajador sufre una enfermedad grave que requiere cuidados constantes y atención especializada.
- **Hospitalización:** En caso de que un familiar o conviviente sea hospitalizado, ya sea por una intervención quirúrgica o por una enfermedad que requiera tratamiento en un centro médico.
- **Reposo domiciliario:** Cuando un familiar o conviviente necesita reposo en su domicilio debido a una enfermedad o situación médica que requiere atención continua por parte del trabajador.
- **Otras circunstancias excepcionales:** Además de los casos mencionados anteriormente, el permiso también puede ser solicitado en otras situaciones excepcionales que requieran la presencia y atención del trabajador, siempre que estén debidamente justificadas.

Es importante destacar que la solicitud del permiso debe realizarse de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa y la normativa laboral vigente, incluyendo el aviso previo y la presentación de la justificación adecuada.

Tabla resumen con los Casos específicos en los que se puede solicitar el permiso de 5 días.

Caso Específico	Descripción
Enfermedad grave	El trabajador puede solicitar el permiso si un familiar o conviviente sufre una enfermedad grave que requiere cuidados constantes y atención especializada.
Hospitalización	El permiso se puede solicitar cuando un familiar o conviviente es hospitalizado, ya sea por una intervención quirúrgica o por una enfermedad que requiera tratamiento en un centro médico.
Reposo domiciliario	Si un familiar o conviviente necesita reposo en su domicilio debido a una enfermedad o situación médica que requiere atención continua por parte del trabajador, este puede solicitar el permiso.
Otras circunstancias excepcionales	Además de los casos mencionados anteriormente, el permiso también puede ser solicitado en otras situaciones excepcionales que requieran la presencia y atención del trabajador, siempre que estén debidamente justificadas.

Personas incluidas y ámbito de aplicación del permiso de 5 días

Explicación detallada sobre quiénes están incluidos en el permiso de 5 días

El permiso laboral para cuidar a un familiar o conviviente está dirigido a proporcionar apoyo a los trabajadores que necesitan ausentarse del trabajo para atender a un ser querido que requiere cuidados especiales. Las personas incluidas en este permiso son:

- **Cónyuge:** El permiso se aplica cuando el cónyuge del trabajador necesita cuidados especiales debido a una enfermedad, hospitalización u otra situación que requiera atención continua.
- **Pareja de hecho:** Si el trabajador tiene una pareja de hecho legalmente reconocida, esta también está incluida en el permiso en las mismas condiciones que el cónyuge.
- **Parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad:** Esto incluye a padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, yernos, nueras, cuñados y cuñadas del trabajador.
- **Otras personas que convivan con el trabajador en el mismo domicilio:** Además de los familiares mencionados anteriormente, el permiso también se extiende a otras personas que convivan con el trabajador en el mismo hogar y que requieran cuidados efectivos.

Es importante tener en cuenta que la aplicación del permiso está sujeta a la justificación adecuada y a los requisitos establecidos por la ley y el convenio colectivo correspondiente.

Definición de conviviente según la ley

La ley define al conviviente como aquella persona que comparte el mismo domicilio que el trabajador y mantiene una relación de convivencia estable y permanente con él, aunque no exista vínculo matrimonial o de pareja de hecho legalmente reconocido. Esta definición abarca a personas que conviven en régimen de pareja de hecho o simplemente comparten el mismo hogar por razones familiares o de convivencia.

Es importante señalar que la definición de conviviente puede variar según la legislación específica de cada país o región, por lo que es recomendable consultar la normativa vigente para obtener una definición precisa en cada caso.

Aspectos económicos del permiso de 5 días

Aclaración sobre la remuneración durante el permiso

Uno de los aspectos más importantes a considerar al solicitar un permiso laboral es la remuneración durante el período de ausencia. En el caso del permiso para cuidar a un familiar o conviviente, es importante destacar que este es un permiso retribuido, lo que significa que el trabajador tiene derecho a seguir percibiendo su salario habitual durante el tiempo que dure la ausencia laboral.

La remuneración durante el permiso se basa en el principio de mantenimiento del salario, lo que implica que el trabajador no sufre pérdida económica debido a la ausencia del trabajo. Es decir, el empleador está obligado a continuar pagando el salario del trabajador como si estuviera trabajando normalmente, incluso durante el período de permiso.

Impacto económico para el trabajador

El permiso para cuidar a un familiar o conviviente, al ser retribuido, tiene un impacto económico

positivo para el trabajador, ya que le permite ausentarse del trabajo para atender a un ser querido sin tener que preocuparse por perder su salario. Esto es especialmente importante en situaciones de emergencia o necesidad, donde el trabajador puede necesitar tiempo libre para brindar apoyo a su familia sin comprometer su estabilidad financiera.

Además del impacto económico directo en el salario del trabajador, el permiso también puede tener beneficios indirectos en términos de bienestar y satisfacción laboral. Al saber que cuentan con el apoyo económico de su empleador durante períodos de ausencia por razones familiares, los trabajadores pueden experimentar una mayor tranquilidad y seguridad en su empleo, lo que puede contribuir a su compromiso y productividad en el trabajo a largo plazo.

Fecha de aplicación y flexibilidad en su uso

Fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley

El Real Decreto-ley que establece el permiso laboral para cuidar a un familiar o conviviente entró en vigor el día 30 de junio de 2023. A partir de esa fecha, los trabajadores tienen el derecho legal de solicitar este permiso en caso de necesidad, de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos por la ley.

Flexibilidad en la solicitud del permiso en casos de hospitalizaciones prolongadas

Una de las características importantes de este permiso es la flexibilidad en su uso, especialmente en casos de hospitalizaciones prolongadas u otras situaciones que requieran un cuidado continuado del familiar o conviviente. En tales circunstancias, los trabajadores tienen la opción de solicitar el permiso en bloques de cinco días consecutivos o de manera fraccionada, según sea necesario.

Por ejemplo, si un familiar o conviviente es hospitalizado y el período de hospitalización se extiende más allá de los cinco días de permiso inicialmente otorgados, el trabajador puede solicitar la extensión del permiso en función de la duración de la hospitalización. La ley brinda esta flexibilidad para garantizar que los trabajadores puedan atender las necesidades de cuidado de sus seres queridos de manera efectiva y sin comprometer su estabilidad laboral.

Además, se reconoce que las circunstancias individuales pueden variar y que puede ser necesario ajustar el uso del permiso según la evolución de la situación del familiar o conviviente. En tales casos, se espera que el trabajador mantenga una comunicación abierta y transparente con su empleador para coordinar el uso del permiso de manera que se satisfagan las necesidades de cuidado de manera adecuada.

Otros permisos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores contempla diversos permisos adicionales además del permiso para cuidar a un familiar o conviviente. Estos permisos están diseñados para cubrir una

variedad de situaciones en las que los trabajadores necesitan ausentarse del trabajo por motivos personales o familiares. A continuación, se ofrece una breve descripción de algunos de estos permisos:

- **Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho:** Este permiso permite a los trabajadores ausentarse del trabajo durante un período determinado para celebrar su matrimonio o registrar su unión como pareja de hecho. La duración de este permiso suele ser de 15 días naturales.
- **Permiso por fallecimiento de familiar:** Se otorga a los trabajadores que necesitan ausentarse del trabajo debido al fallecimiento de un familiar cercano, como cónyuge, hijo, padre, madre, hermano o abuelo. La duración de este permiso suele ser de dos días, ampliables en algunos casos.
- **Permiso por traslado de domicilio:** Este permiso permite a los trabajadores tomar un día libre para realizar el traslado de su domicilio habitual. Es importante destacar que este permiso está destinado únicamente a situaciones de traslado de domicilio y no se aplica a otras circunstancias.
- **Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal:** Se otorga a los trabajadores que necesitan ausentarse del trabajo para cumplir con obligaciones de carácter público y personal, como asistir a citas médicas, trámites legales o actos oficiales.
- **Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:** Este permiso se concede a los trabajadores que se convierten en padres a través del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un menor. La duración de este permiso puede variar según la legislación aplicable y el convenio colectivo correspondiente.

Comparativa con el permiso de 5 días de cuidado de personas

Para comprender mejor las diferencias entre el permiso para cuidar a un familiar o conviviente y otros permisos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se presenta a continuación una tabla resumen que muestra las características principales de cada permiso:

Permiso	Beneficiarios	Duración	Finalidad
Permiso para cuidar a un familiar o conviviente	Familiares o convivientes que requieren cuidados especiales	Máximo 5 días al año	Brindar cuidados a un ser querido en situación de enfermedad o necesidad
Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho	Trabajador que se casa o registra su unión como pareja de hecho	15 días naturales	Celebrar el matrimonio o el registro de pareja de hecho
Permiso por fallecimiento de familiar	Trabajador que pierde a un familiar cercano	2 días, ampliables en algunos casos	Atender asuntos relacionados con el fallecimiento y el duelo
Permiso por traslado de domicilio	Trabajador que realiza un traslado de domicilio	1 día	Facilitar el traslado de domicilio
Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal	Trabajador que necesita cumplir con obligaciones personales y públicas	Variable	Asistir a citas médicas, trámites legales u otros compromisos personales

Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Trabajador que se convierte en padre o tutor legal de un menor	Variable	Facilitar la adaptación y el cuidado del nuevo miembro de la familia
--	--	----------	--

Esta tabla proporciona una visión comparativa de los diferentes permisos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, destacando sus beneficiarios, duración y finalidad principales.

Conclusiones Cómo pedir y usar el nuevo permiso de 5 días en 2024

En conclusión, el permiso laboral para cuidar a un familiar o conviviente es una medida importante que busca garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores. Este permiso, establecido en el Real Decreto-ley 5/2023, permite a los empleados ausentarse del trabajo durante un máximo de cinco días al año para brindar cuidados a un ser querido que requiera atención especial debido a una enfermedad, hospitalización u otra situación de necesidad.

Es fundamental destacar la flexibilidad y la protección económica que ofrece este permiso, ya que los trabajadores continúan percibiendo su salario habitual durante el período de ausencia. Además, la ley proporciona una definición amplia de las personas incluidas en el permiso, abarcando no solo a familiares directos como cónyuges o hijos, sino también a convivientes y otros parientes cercanos.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que el Real Decreto-ley también contempla otros permisos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que cubren una variedad de situaciones personales y familiares, como matrimonios, nacimientos, traslados de domicilio y deberes públicos y personales.

En resumen, el permiso para cuidar a un familiar o conviviente es una herramienta valiosa que contribuye a la conciliación entre el trabajo y la vida personal de los empleados, asegurando que puedan atender las necesidades de sus seres queridos sin poner en riesgo su estabilidad laboral ni su bienestar económico.

Preguntas frecuentes sobre el Permiso de 5 días por cuidado de personas

¿Qué es el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

El Permiso de 5 días por cuidado de personas es una medida laboral que permite a los trabajadores ausentarse del trabajo durante un máximo de cinco días al año para brindar cuidados a un familiar o conviviente que requiera atención especial debido a una enfermedad, hospitalización u otra situación de necesidad.

¿Quiénes pueden solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

El Permiso de 5 días por cuidado de personas está diseñado para ofrecer apoyo a los trabajadores que necesitan ausentarse del trabajo para brindar cuidados a un familiar o conviviente en situaciones

de enfermedad, hospitalización u otras circunstancias que requieran atención especial. Es un derecho que se extiende a todas las personas trabajadoras, independientemente de su tipo de contrato, jornada laboral o sector de actividad.

Este permiso se encuentra regulado por la legislación laboral y puede variar ligeramente según el país y las disposiciones específicas de cada convenio colectivo. Sin embargo, en general, todas las personas empleadas que cumplan con los siguientes requisitos tienen derecho a solicitar este permiso:

1. **Ser trabajador.** El permiso está destinado exclusivamente a personas que mantienen una relación laboral con una empresa, ya sea a tiempo completo, parcial o bajo cualquier otra modalidad de contratación.
2. **Relacionado con motivos y tiempo previstos.** El permiso puede ser solicitado en casos específicos y con una duración máxima establecida por la ley. Estos casos suelen incluir situaciones de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del familiar o conviviente.
3. **Cumplir con los requisitos establecidos por la ley y el convenio colectivo.** Además de los motivos y el tiempo previstos, pueden existir otros requisitos específicos que deben ser cumplidos según lo establecido por la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable. Estos requisitos pueden incluir la presentación de documentación justificativa, el aviso previo a la empresa y cualquier otro procedimiento establecido.

¿Cuál es la duración máxima del Permiso de 5 días por cuidado de personas?

La duración máxima del Permiso de 5 días por cuidado de personas es de cinco días al año. Esto significa que, dentro de un período de doce meses, los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo por un máximo de cinco días para brindar cuidados a un familiar o conviviente que requiera atención especial. Esta duración se puede distribuir de diferentes formas según las necesidades del trabajador y las circunstancias del familiar o conviviente que necesite cuidado. Los cinco días pueden ser utilizados de manera consecutiva si la situación lo requiere, o también pueden ser fraccionados y utilizados en diferentes momentos a lo largo del año, según sea necesario para atender las necesidades de cuidado. Esta flexibilidad en la utilización del permiso permite adaptarse mejor a las situaciones individuales de cada trabajador y garantizar que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin poner en riesgo su estabilidad laboral.

¿En qué casos se puede solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

El Permiso de 5 días por cuidado de personas es una herramienta fundamental que brinda a los trabajadores la posibilidad de ausentarse del trabajo para atender a un familiar o conviviente en situaciones específicas. La solicitud de este permiso está condicionada a circunstancias particulares que garantizan la necesidad de cuidado y apoyo por parte del trabajador. A continuación, se detallan los casos en los que se puede solicitar este permiso:

Accidente o enfermedad graves

Uno de los motivos que justifica la solicitud del permiso es la ocurrencia de un accidente o una enfermedad graves que afecten a un familiar o conviviente. En tales situaciones, se reconoce la

necesidad urgente de atención y cuidado por parte del trabajador para garantizar el bienestar del ser querido afectado.

Hospitalización

El permiso también puede solicitarse cuando el familiar o conviviente enfrenta una hospitalización como parte de su tratamiento médico. La presencia y el apoyo del trabajador se consideran esenciales durante este período, justificando la ausencia laboral para atender las necesidades del paciente hospitalizado.

Intervención quirúrgica sin hospitalización

En casos en los que un familiar o conviviente deba someterse a una intervención quirúrgica que no requiera hospitalización, pero sí reposo domiciliario, el trabajador tiene el derecho de solicitar el permiso. La atención y el cuidado en el hogar son cruciales en el proceso de recuperación, lo que respalda la necesidad de la ausencia laboral.

Es importante subrayar que en todos estos casos, la condición principal para solicitar el permiso es que el familiar o conviviente dependa efectivamente del cuidado del trabajador. La legislación laboral reconoce la importancia de la conciliación entre la vida personal y profesional, permitiendo a los trabajadores cumplir con responsabilidades familiares sin comprometer su estabilidad laboral.

¿Qué personas están incluidas en el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

El Permiso de 5 días por cuidado de personas es una medida crucial que busca conciliar la vida laboral y personal de los trabajadores. Para comprender completamente quiénes están cubiertos por este permiso, es esencial conocer las categorías de personas que pueden ser beneficiarias de esta importante disposición legal.

Trabajadores que necesiten cuidar a su cónyuge o pareja de hecho

Este permiso se extiende a aquellos empleados que se encuentren en la necesidad de proporcionar cuidados a su cónyuge o a la persona con la que tienen una relación reconocida legalmente como pareja de hecho. Reconociendo la importancia de la atención a seres queridos, la ley garantiza la disponibilidad de este permiso para situaciones específicas.

Parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad

La disposición abarca a familiares cercanos, incluidos padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, hasta el segundo grado de parentesco. Esto significa que los trabajadores pueden solicitar el permiso para cuidar a estos parientes, ya sea por motivos de salud, hospitalización u otras circunstancias que requieran atención especial.

Familiar consanguíneo de la pareja de hecho

La inclusión del familiar consanguíneo de la pareja de hecho amplía la protección a los familiares directos de la persona con la que el trabajador comparte una relación de pareja de hecho reconocida legalmente. Esta disposición refleja la comprensión de las diversas formas de familia y la importancia de brindar apoyo en situaciones de cuidado.

Otras personas que convivan con el trabajador en el mismo domicilio y requieran cuidado efectivo

El alcance del permiso se extiende aún más al incluir a cualquier otra persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo. Esta disposición reconoce la diversidad de situaciones familiares y busca abordar las necesidades de cuidado de manera integral.

¿Puedo perder dinero si faltó al trabajo utilizando el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

No tienes que preocuparte por perder dinero al utilizar el Permiso de 5 días por cuidado de personas. Este permiso está diseñado para brindarte la tranquilidad de atender a un familiar o conviviente que requiera cuidados especiales, sin que ello afecte tu estabilidad económica.

Es importante destacar que el Permiso de 5 días por cuidado de personas es retribuido, lo que significa que continuarás percibiendo tu salario habitual durante todo el período de ausencia laboral. Esta característica garantiza que puedas cumplir con tus responsabilidades familiares sin sufrir pérdidas económicas significativas.

Este enfoque retribuido refleja el reconocimiento de la importancia de la conciliación entre la vida laboral y personal. Así, puedes tomarte el tiempo necesario para cuidar a tus seres queridos sin comprometer tu estabilidad financiera ni temer una disminución en tus ingresos.

¿Cuándo puedo pedir el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

El Real Decreto-ley que establece este permiso entró en vigor el día 30 de junio de 2023, por lo que ya puedes solicitarlo en 2024 si cumples con los requisitos necesarios.

¿Es obligatorio solicitar el permiso de manera inmediata en caso de hospitalizaciones prolongadas?

No, no es obligatorio solicitar el permiso de manera inmediata si la hospitalización de tu familiar o conviviente se prolonga más allá de los cinco días. La flexibilidad es una característica importante de este permiso, y los trabajadores pueden coordinar su uso de acuerdo con la duración de la hospitalización y las necesidades de cuidado del familiar o conviviente.

En situaciones donde la hospitalización se extienda más allá del período de cinco días establecido por el permiso, los trabajadores pueden decidir utilizar el permiso en momentos más adecuados o cuando sea más necesario proporcionar cuidados directos al familiar o conviviente. Esto permite una gestión más eficiente del permiso y asegura que esté disponible cuando realmente se necesite.

Es importante comunicarse con el empleador para informar sobre la situación y coordinar el uso del permiso de manera que se adapte mejor a las circunstancias individuales. La comunicación abierta y transparente con el empleador facilitará el proceso y garantizará que se cumplan tanto las necesidades laborales como las personales.

¿Cómo debo solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

Debes seguir el procedimiento establecido por tu empresa, que generalmente incluirá notificar a tu empleador con un aviso previo y proporcionar la justificación adecuada para la ausencia.

¿Qué documentación debo presentar al solicitar el permiso?

Al solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas, es importante estar preparado con la documentación necesaria para respaldar tu solicitud. Aunque los requisitos pueden variar según la empresa y la legislación laboral vigente, aquí hay una lista de la documentación que puede ser requerida:

- **Documentación médica.** Se recomienda presentar cualquier documentación médica relevante. Como informes del médico que indiquen la necesidad de cuidado del familiar o conviviente. Esto puede incluir diagnósticos, detalles sobre la hospitalización o cualquier tratamiento médico necesario.
- **Informe del hospital.** Si el familiar o conviviente está hospitalizado, es posible que se requiera un informe del hospital que confirme la situación y la duración de la hospitalización. Este documento puede proporcionar detalles adicionales sobre el estado de salud y las necesidades de cuidado del paciente.
- **Justificación escrita.** Además de la documentación médica, es posible que debas proporcionar una justificación escrita que explique la necesidad del permiso y cómo planeas brindar cuidados al familiar o conviviente durante tu ausencia laboral.
- **Formulario de solicitud.** Algunas empresas pueden requerir que completes un formulario de solicitud específico para el permiso de cuidado de personas. Asegúrate de obtener y completar este formulario según las instrucciones proporcionadas por recursos humanos o tu empleador.

Es importante comunicarse con recursos humanos o el departamento de personal de tu empresa para obtener orientación específica sobre los documentos requeridos y el proceso de solicitud del permiso. Al estar preparado con la documentación adecuada, podrás facilitar el proceso y garantizar una respuesta rápida y eficiente a tu solicitud de permiso.

¿Puedo solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas si trabajo a tiempo parcial?

Sí, el Permiso de 5 días por cuidado de personas se aplica tanto a trabajadores a tiempo completo

como a tiempo parcial. La ley no hace distinción en función del tipo de contrato laboral, por lo que si cumples con los requisitos establecidos, tienes derecho a solicitar este permiso independientemente de tu jornada laboral.

Esta medida busca garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de contratación, tengan la posibilidad de brindar cuidados a sus familiares o convivientes en situaciones de necesidad sin que ello afecte negativamente su situación laboral.

Por lo tanto, si trabajas a tiempo parcial y cumples con los requisitos para solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas, puedes hacerlo sin ninguna restricción adicional debido a tu tipo de contrato.

Recuerda que es importante informarte sobre los procedimientos específicos de solicitud de permisos en tu empresa y cumplir con los requisitos establecidos por la legislación laboral vigente para asegurar que tu solicitud sea procesada correctamente.

¿Cómo se computan los días de permiso?

Los días de permiso se computan en días laborables, siguiendo el calendario laboral de la empresa. Esto significa que los días de permiso no incluyen los fines de semana (sábado y domingo) ni los días festivos establecidos en el calendario laboral.

Por ejemplo, si solicitas un Permiso de 5 días por cuidado de personas y la empresa trabaja de lunes a viernes, los días de permiso se contarán únicamente de lunes a viernes, excluyendo los sábados, domingos y cualquier día festivo que pueda caer dentro del período de permiso.

Es importante tener en cuenta que el cómputo de los días de permiso se realiza de esta manera para garantizar que los trabajadores reciban el tiempo completo de permiso establecido por la ley y que no se vean afectados por los días no laborables.

Recuerda que es responsabilidad del empleador y del trabajador asegurarse de que el cómputo de los días de permiso se realice correctamente y de acuerdo con la normativa laboral vigente.

¿Puedo fraccionar el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

Sí, tienes la opción de fraccionar el Permiso de 5 días por cuidado de personas según tus necesidades y las circunstancias del familiar o conviviente que requiere cuidado. Esto significa que no estás obligado a tomar los cinco días de permiso de manera consecutiva, sino que puedes distribuirlos en diferentes períodos de tiempo según sea necesario.

Fraccionar el permiso te brinda flexibilidad para adaptarte mejor a las necesidades de cuidado de tu familiar o conviviente, permitiéndote tomar el tiempo de manera gradual o en momentos específicos que requieran una mayor atención.

Por ejemplo, si necesitas cuidar a tu familiar durante varias semanas debido a una enfermedad o tratamiento médico, puedes optar por tomar uno o dos días de permiso cada semana en lugar de agotar los cinco días de una sola vez. Esto te permite espaciar el tiempo de cuidado y garantizar una atención continua sin comprometer tu presencia en el trabajo durante períodos prolongados.

Es importante comunicarte con tu empleador y planificar el fraccionamiento del permiso de manera anticipada para coordinar adecuadamente tu ausencia laboral y asegurarte de cumplir con las necesidades tanto laborales como personales.

¿Qué sucede si agoto los cinco días de permiso y aún necesito más tiempo?

Si has agotado los cinco días de Permiso por cuidado de personas pero aún necesitas más tiempo para atender a tu familiar o conviviente, existen otras opciones disponibles que puedes considerar:

- **Reducción de jornada:** Puedes solicitar una reducción de tu jornada laboral para dedicar más tiempo al cuidado de tu familiar. La reducción de jornada puede ser temporal o permanente, y la cantidad de horas que se reduzcan dependerá de tus necesidades y las posibilidades que ofrezca tu empleo.
- **Otros permisos contemplados en la ley:** Además del Permiso por cuidado de personas, el Estatuto de los Trabajadores contempla otros permisos que podrían ser aplicables a tu situación. Por ejemplo, puedes tener derecho a permisos por motivos familiares, como el cuidado de hijos, o por situaciones específicas, como traslado de domicilio o deberes públicos.
- **Acuerdos con el empleador:** En algunos casos, podrías llegar a un acuerdo con tu empleador para tomar tiempo adicional no remunerado o utilizar días de vacaciones o compensatorios si están disponibles.

Es importante comunicarte con recursos humanos o tu supervisor para explorar estas opciones y encontrar la solución que mejor se adapte a tus necesidades y a las políticas de la empresa. Mantener una comunicación abierta y transparente te ayudará a encontrar una solución que te permita brindar el cuidado necesario a tu familiar sin comprometer tu situación laboral.

¿Puedo acumular los días de permiso no utilizados para el año siguiente?

No, el Permiso de 5 días por cuidado de personas no es acumulable y debe utilizarse dentro del año calendario en el que se otorga. Esto significa que si no utilizas todos los días de permiso durante el año en el que se te conceden. No podrás transferirlos ni acumularlos para su uso en años posteriores.

Es importante tener en cuenta esta limitación al planificar el uso del permiso. Ya que una vez que finaliza el año calendario, cualquier día de permiso no utilizado se perderá y no podrá ser reclamado en el futuro. Por lo tanto, se recomienda utilizar el permiso de manera efectiva. Y en función de las necesidades de cuidado de tus familiares o convivientes durante el año en el que se te otorga.

Si tienes dudas sobre el uso del permiso o necesitas más información sobre tus derechos y responsabilidades en relación con el cuidado de personas. No dudes en comunicarte con recursos humanos o buscar asesoramiento legal para obtener orientación específica según tu situación laboral.

¿Qué sucede si mi empresa se niega a concederme el permiso?

Si tu empresa se niega a concederte el Permiso de 5 días por cuidado de personas sin una justificación válida. Es importante que tomes medidas para hacer valer tus derechos laborales. Aquí hay algunas acciones que puedes tomar:

- **Comunicarte con recursos humanos.** En primer lugar, intenta comunicarte con el departamento de recursos humanos de tu empresa para resolver el problema de manera interna. Explica tu situación y los motivos por los cuales necesitas el permiso, y solicita una explicación clara sobre la negativa de la empresa.
- **Buscar asesoramiento legal.** Si no puedes resolver el problema de manera interna o consideras que la negativa de la empresa es injustificada. Busca asesoramiento legal de un profesional especializado en legislación laboral. Un abogado laboral podrá evaluar tu situación y proporcionarte orientación sobre los pasos a seguir.
- **Presentar una queja ante las autoridades laborales.** Si consideras que la empresa está violando tus derechos laborales al negarte el permiso sin una justificación válida. Puedes presentar una queja ante las autoridades laborales competentes. Estas autoridades podrán investigar tu caso y tomar medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.
- **Buscar soluciones alternativas.** Mientras tanto, considera buscar soluciones alternativas para satisfacer tus necesidades de cuidado de personas. Como la negociación de horarios flexibles o la utilización de otros permisos contemplados en la ley, si son aplicables a tu situación.

Recuerda que es importante defender tus derechos laborales y buscar una solución adecuada si tu empresa se niega injustificadamente a concederte el permiso. No dudes en buscar ayuda profesional si lo necesitas y asegúrate de seguir los procedimientos legales adecuados para proteger tus intereses.

¿El Permiso de 5 días por cuidado de personas afecta mis vacaciones anuales?

No, el Permiso de 5 días por cuidado de personas es independiente de tus vacaciones anuales. Y no afecta tu derecho a disfrutar de tus días de descanso. Este permiso está diseñado específicamente para permitirte atender las necesidades de cuidado de tus familiares o convivientes en situaciones de emergencia o necesidad. Sin interferir con tus períodos de vacaciones planificados.

Es importante entender que el Permiso de 5 días por cuidado de personas y las vacaciones anuales son dos derechos laborales distintos. Cada uno con sus propias condiciones y propósitos. Mientras que el permiso por cuidado de personas se utiliza para circunstancias específicas de cuidado familiar. Las vacaciones anuales están destinadas al descanso y la recreación del trabajador.

Por lo tanto, si necesitas tomar el Permiso de 5 días por cuidado de personas, no tienes que preocuparte por que esto afecte tus vacaciones anuales. Puedes planificar tus días de descanso de acuerdo con tus preferencias y las políticas de vacaciones de tu empresa. Sin que el permiso de cuidado de personas interfiera en este aspecto.

Recuerda comunicarte con recursos humanos o tu supervisor para informarte sobre los

procedimientos de solicitud. Y garantizar que puedas disfrutar tanto de tus días de permiso como de tus vacaciones anuales de manera adecuada y sin contratiempos.

¿Qué ocurre si mi familiar o conviviente requiere cuidados adicionales después de agotar el Permiso de 5 días?

En situaciones en las que la situación del familiar o conviviente requiera cuidados adicionales después de haber agotado el Permiso de 5 días por cuidado de personas. Es fundamental tomar medidas para garantizar que puedas brindar el apoyo necesario sin comprometer tu situación laboral. Aquí hay algunas opciones que podrías considerar:

- **Comunicarte con el empleador.** En primer lugar, comunícate con tu empleador para informar sobre la situación y explorar posibles soluciones. Explica la necesidad de cuidados adicionales y discute opciones alternativas que puedan permitirte continuar brindando el apoyo necesario mientras cumples con tus responsabilidades laborales.
- **Trabajar desde casa.** Si es factible en tu situación laboral, podrías negociar la posibilidad de trabajar desde casa durante un período determinado. Para poder estar presente para el cuidado de tu familiar o conviviente. Trabajar de forma remota te permitirá combinar tus responsabilidades laborales con el cuidado necesario sin tener que estar físicamente en la oficina.
- **Tomar días de vacaciones.** Si tienes días de vacaciones disponibles, podrías considerar tomar algunos de estos días para brindar los cuidados adicionales necesarios a tu familiar o conviviente. Utilizar tus días de vacaciones te permitirá tener tiempo adicional para atender las necesidades de cuidado sin afectar tus ingresos ni tu situación laboral.
- **Solicitar una reducción de jornada.** En casos donde la situación lo permita, podrías explorar la posibilidad de solicitar una reducción de jornada laboral. Para dedicar más tiempo al cuidado de tu familiar o conviviente. Una reducción de jornada te permitirá equilibrar tus responsabilidades laborales con tus responsabilidades familiares de manera más flexible.

¿Puedo utilizar el Permiso de 5 días por cuidado de personas para cuidar a un amigo o vecino en lugar de un familiar o conviviente?

El Permiso de 5 días por cuidado de personas está diseñado específicamente para brindar cuidados a familiares o convivientes que requieran atención especial. Debido a situaciones como enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica. Por lo general, este permiso no se aplica a amigos o vecinos. Ya que su objetivo principal es facilitar el cuidado de personas con un vínculo familiar o de convivencia.

La interpretación exacta de esta normativa puede variar según la legislación laboral vigente y el convenio colectivo aplicable en cada empresa. En algunos casos excepcionales, podría haber disposiciones específicas que permitan el uso del permiso para cuidar a personas que no sean familiares o convivientes directos, pero esto suele ser poco común.

Por lo tanto, si estás considerando utilizar el Permiso de 5 días por cuidado de personas para cuidar a un amigo o vecino en lugar de un familiar o conviviente. Es recomendable que consultes con recursos humanos o busques asesoramiento legal para obtener orientación específica en tu situación particular.

¿Puedo solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas si mi familiar o conviviente es hospitalizado en el extranjero?

La aplicabilidad del Permiso de 5 días por cuidado de personas en casos de hospitalización en el extranjero puede variar según las leyes y regulaciones laborales del país en el que te encuentres empleado. La legislación laboral generalmente se aplica dentro del territorio nacional, por lo que la situación específica puede depender de la jurisdicción de tu empleo.

Es recomendable consultar con un asesor legal o un experto en legislación laboral para obtener orientación específica en estos casos. Un profesional especializado podrá analizar tu situación laboral, revisar la legislación aplicable y proporcionarte asesoramiento adecuado sobre tus derechos. Y opciones en relación con el cuidado de tu familiar o conviviente hospitalizado en el extranjero.

Además, es importante comunicarte con recursos humanos o tu empleador para informar sobre la situación. Y discutir posibles opciones disponibles para gestionar tu ausencia laboral en caso de necesidad de cuidado en el extranjero. La empresa podría tener políticas o procedimientos específicos para situaciones excepcionales como esta, por lo que es fundamental mantener una comunicación abierta y transparente.

¿Puedo utilizar el Permiso de 5 días por cuidado de personas para cuidar a un familiar enfermo crónico?

Sí, el permiso se puede utilizar para cuidar a un familiar que requiera atención continua debido a una enfermedad crónica u otras condiciones de salud prolongadas. Siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la ley y se proporcione la justificación adecuada.

¿Cómo puedo evitar abusos al solicitar el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

Para evitar abusos en el uso del permiso, es importante utilizarlo de manera responsable y transparente. Proporcionando la justificación adecuada y comunicándose abiertamente con tu empleador sobre la situación del familiar o conviviente que requiere cuidado. Además, es importante cumplir con todas las normativas y procedimientos establecidos por la empresa y la legislación laboral vigente.

¿Qué debo hacer si tengo más preguntas sobre el Permiso de 5 días por cuidado de personas?

Si tienes más preguntas o necesitas más información sobre el permiso, puedes consultar con el departamento de recursos humanos de tu empresa. O buscar asesoramiento legal de un profesional especializado en legislación laboral.