

Permisos por enfermedad, accidente u hospitalización de familiares

Cuando un familiar enferma, sufre un accidente o es hospitalizado, tienes derecho a ausentarte del trabajo **manteniendo tu salario**, pero solo en los supuestos que marca la ley. Esta nota explica qué permisos existen, en qué casos se aplican y cómo pedirlos.

1. Permiso retribuido de 5 días (art. 37.3.b ET)

Tienes derecho a **5 días de permiso retribuido** cuando el familiar se encuentra en alguna de estas situaciones:

- **Accidente o enfermedad grave.**
- **Hospitalización:** ingreso en un centro sanitario.
- **Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:** por ejemplo, una cirugía ambulatoria tras la que el médico prescribe reposo en casa.

Familiares que dan derecho al permiso

Grupo	Quiénes
Pareja	Cónyuge o pareja de hecho
Consanguinidad hasta 2º grado	Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos
Afinidad hasta 2º grado	Suegros, yernos y nueras, cuñados, abuelos del cónyuge y nietos del cónyuge
Familia de la pareja de hecho	Los familiares consanguíneos de la pareja de hecho
Convivientes	Cualquier otra persona que viva en tu domicilio y necesite tus cuidados efectivos

Cómo se disfruta

- La duración es de **5 días**, sin días adicionales por desplazamiento salvo que el convenio los prevea.
- Si el hecho ocurre en un día no laborable, el permiso empieza el **primer día laborable siguiente**.
- Mientras dure la hospitalización o el reposo, los días **no tienen por qué ser consecutivos**.

Casos que NO dan derecho al permiso de 5 días

- Visita a urgencias con alta el mismo día y un informe que indica «observación domiciliaria», sin ingreso ni intervención.
- Enfermedades leves o comunes que se tratan en casa con medicación habitual.
- Consultas médicas, pruebas diagnósticas o revisiones rutinarias.
- Recomendaciones médicas de reposo que no derivan de una intervención quirúrgica.
- Familiares de tercer grado o más lejanos, como tíos o primos, salvo que convivan contigo y necesiten tus cuidados.

Si la situación empeora y termina en ingreso, intervención o diagnóstico grave, podrás solicitar el permiso de 5 días desde ese momento presentando el nuevo justificante.

2. Ausencia por fuerza mayor familiar (art. 37.9 ET)

Puedes ausentarte del trabajo cuando un **motivo familiar urgente**, causado por la enfermedad o el accidente de un familiar o conviviente, hace **indispensable tu presencia inmediata**. Este permiso no exige que la enfermedad sea grave ni que haya hospitalización.

- **Ejemplo:** acompañar a tu hijo a urgencias o atender a un familiar que empeora de repente.
- **Retribución:** se pagan las horas de ausencia equivalentes a **4 días al año**. Las ausencias que superen ese límite no se retribuyen.
- **Cómputo:** se contabiliza **por horas**, de modo que puedes usarlo de forma fraccionada.

3. Cómo y cuándo solicitarlo

Para cualquiera de los dos permisos, **comunícalo con la mayor antelación posible** y justifícalo después con documentación.

1. **Aviso previo:** comunícalo a tu responsable o al departamento de RRHH de tu empresa por el canal habitual (correo electrónico, teléfono o portal del empleado), indicando el motivo, tu parentesco con el familiar y las fechas previstas. En una urgencia, avisa en cuanto te sea posible, aunque ya te hayas ausentado.
2. **Justificante:** entrégalo tras tu reincorporación, dentro del plazo que establezca tu empresa o el convenio. Debe incluir la fecha y el tipo de asistencia, y **no necesita mostrar el diagnóstico**.
 - **Hospitalización:** justificante de ingreso o informe de alta hospitalaria.
 - **Intervención ambulatoria:** informe de la intervención en el que conste la prescripción de reposo domiciliario.
 - **Enfermedad o accidente grave:** informe médico que acredite la gravedad.
 - **Fuerza mayor:** justificante de asistencia a urgencias o del centro médico.
3. **Acreditación del parentesco:** puede pedirse el libro de familia, un certificado de pareja de hecho o un certificado de empadronamiento en el caso de convivientes.

Importante: las ausencias sin aviso o sin justificar podrán considerarse faltas injustificadas. Si tienes cualquier duda sobre tu caso concreto, **consulta con RRHH antes de ausentarte**.