

Avenida Valhondo, s/n.
Edificio Mérida III Milenio, Módulo 1, 1ª Planta
06800 Mérida

CIRCULAR 2/2026, de la Dirección General de Función Pública, por la que se establecen criterios interpretativos con relación al régimen de disfrute del permiso regulado en la letra a) del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, se traspone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Dicho Real Decreto-ley modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, afectando, en consecuencia tanto al personal funcionario como al personal laboral del ámbito Administración General de la Comunidad Autónoma Extremadura.

Por lo que respecta al personal funcionario, se modifica la letra a) del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP), que queda redactada en los siguientes términos, en contraposición con lo dispuesto en nuestra normativa autonómica.

Letra a) del artículo 48 del TREBEP	Letra a) artículo 53 de la Ley 13/2015 y artículo 13.1 d) del Decreto 149/2013, de 6 de agosto.
a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo	Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (art. 53 a) a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos y de cónyuge o pareja de hecho, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del funcionario, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se

Csv:	FDJEXCN8UHAJU5ABGT7VTGECNHU4BQ	Fecha	12/02/2026 13:06:40
Firmado Por	HUGO ALFONSO CURIEL RODRIGUEZ - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	1/7



domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, el permiso será de un día natural.

Decreto 149/2013, de 6 de agosto. (art. 13.1 b)

Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos y de cónyuge o pareja de hecho, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del funcionario, y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente. En los mismos supuestos, si el causante es un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente. En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, el permiso será de un día natural.

A los efectos indicados en el párrafo precedente, se equipará a enfermedad grave de un familiar su ingreso hospitalario, con una duración superior a veinticuatro horas, cuando requiera la presencia del funcionario junto al familiar enfermo o accidentado, siempre que éste no disponga del acompañamiento de otra persona. La finalización de la hospitalización determinará el fin del permiso, salvo que persista la causa de enfermedad grave, que habrá de acreditarse debidamente, al igual que en los casos que no conlleven la hospitalización del familiar enfermo o accidentado.

Tratándose de intervenciones quirúrgicas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que no requieran hospitalización, pero sí se prescriba reposo domiciliario, el permiso será de dos días hábiles cuando el hecho se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente,

Csv:	FDJEXCN8UHAJU5ABGT7VTGECNHU4BQ	Fecha	12/02/2026 13:06:40
Firmado Por	HUGO ALFONSO CURIEL RODRIGUEZ - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	2/7



	<p>en tanto se mantengan las circunstancias motivantes de su concesión.</p> <p>Tratándose de accidente o enfermedad graves de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el funcionario o funcionaria y su disfrute se realizará, con carácter general, de forma continuada y sin interrupción, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas y ponderadas, hasta completar los días que pudieran corresponderle o, en su caso, hasta el alta médica.</p>
--	---

Dada la evolución normativa y jurisprudencial en el régimen de disfrute de este permiso, se dicta la presente Circular, al objeto de delimitar los criterios a seguir para su autorización, a fin de garantizar su aplicación uniforme por parte de las distintas Consejerías y organismos públicos de la Junta de Extremadura pertenecientes al ámbito de la Administración General

PRIMERO.- Días hábiles de disfrute en caso de hermanos y familiares dentro del tercer grado de consanguinidad.

Para los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de hermanos, en los que el suceso se produzca en localidad distinta a la de residencia del trabajador, el artículo 48 a) del TREBEP establece un permiso de cuatro días hábiles, en contraposición al artículo 53 a) de la Ley 13/2015, de 8 de abril (en adelante LFPEX), que estipula una duración de cinco días hábiles.

Asimismo, el artículo 53 a) LFPEX contempla un permiso de un día natural para los casos de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, no previsto en el TREBEP.

Para la resolución de tales discrepancias debe considerarse que el artículo 48 TREBEP ostenta carácter básico y, por tanto, constituye un derecho de mínimos susceptible de mejora por parte de las Comunidades Autónomas.

Conforme a lo anterior, resultará **de aplicación lo previsto en nuestra normativa y, en particular, los días de permiso del artículo 53 a) LFPEX en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de hermanos que se produzcan en distinta localidad a la de residencia del trabajador y de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad.**

Para los supuestos de permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de hermanos que se produzcan en la misma localidad de residencia del trabajador, será de aplicación lo dispuesto en el TREBEP y, por tanto, se concederán cuatro días hábiles, en atención a la regulación de mínimos que constituye dicha norma.

SEGUNDO.- Límite anual de días de disfrute del permiso.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 fija un límite máximo de disfrute de 5 días al año. No obstante, dicha limitación no ha sido incluida en la

Csv:	FDJEXCN8UHAJU5ABGT7VTGECNHU4BQ	Fecha	12/02/2026 13:06:40
Firmado Por	HUGO ALFONSO CURIEL RODRIGUEZ - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	3/7



transposición, de forma que, en España, cada vez que concurra el hecho causante el trabajador podrá disfrutar del permiso sin ningún tipo de límite anual.

Esta postura ha sido avalada por nuestra jurisprudencia, cabiendo citar, entre otras, la Sentencia de la Audiencia Nacional nº 39/202025, de 7 de marzo de 2025, que rechaza la aplicación de ningún tipo de límite, señalando que el artículo 6 de la Directiva se configura a nivel europeo como un mínimo de derecho necesario relativo y, por lo tanto, susceptible de ser mejorado por el derecho interno de los Estados de la UE, como sucede en el caso español, debiendo, además, aplicar la perspectiva de género.

TERCERO.- Cómputo de los días de disfrute.

El cómputo del permiso se efectuará en días laborables, con independencia del momento en que se haya producido el hecho causante.

Así lo avala la doctrina marcada por el Tribunal Supremo, en sentencias como la de 27 de junio de 2024, en la que declara que “el sistema de cómputo de que el permiso «sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues -de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese «ausentarse del trabajo»; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario SSTS 229/2020 de 11 marzo y 834/2022, de 18 de octubre.”

El permiso tiene sentido cuando sirve para atender a la causa que lo permite, por eso se exige cierta inmediatez entre la causa y el disfrute. Así, la regla general es que, si el día en que se produce el hecho causante no es laborable, los permisos por razones familiares no se inician hasta el primer día laborable siguiente, ya que se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja (TS 132-18, rec. 266/2016; 29-9-20, rec. 244/2018; 24-2-22, rec. 176/2021; 3-10-23, rec. 239/2021).

Cuando el convenio colectivo no regula el régimen de disfrute de los permisos retribuidos, debe aplicarse la regla general del disfrute durante los días de trabajo efectivo, excluyendo los días de descanso, festivos y días no laborables (TS 7-6-23, rec. 280/2021).



CUARTO.- El alta hospitalaria no finaliza el permiso retribuido por hospitalización, si no va acompañada del alta médica.

El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 12 de marzo de 2025, determina que el alta hospitalaria no finaliza el permiso retribuido por hospitalización, pero el alta médica sí que lo extingue, aunque no haya concluido el plazo de cinco días.

Así, según el Tribunal Supremo:

– El alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización del permiso, si no va acompañada del alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio.

Csv:	FDJEXCN8UHAJU5ABGT7VTGECNHU4BQ	Fecha	12/02/2026 13:06:40
Firmado Por	HUGO ALFONSO CURIEL RODRIGUEZ - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	4/7



– Ello no significa que ese permiso pueda destinarse a fines espurios, como disfrutar de unos días de asueto cuando el pariente enfermo ya está curado o incluso trabajando.

En consecuencia, la clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica, la cual evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación de enfermedad del familiar.

No obstante, si además del alta hospitalaria, se ha cursado el alta médica antes de que transcurra el plazo máximo de cinco días, su justificación, consistente en cuidar del pariente hospitalizado, habrá desaparecido.

Igualmente, razona el Tribunal Supremo en la sentencia referida que, cabe seguir disfrutando del permiso hasta que se agoten los días, pero siempre y su cuando se justifique que subsiste la necesidad de reposo, según el certificado de hospitalización.

Conforme a lo anterior, si en el certificado/informe emitido con ocasión del alta hospitalaria se hace constar la necesidad de cuidado o reposo, se entenderá que subsiste el hecho causante y, en consecuencia, el trabajador podrá continuar con el disfrute del permiso hasta la efectiva alta médica o, en su defecto, por el número de días restantes.

QUINTO.- Ampliación de los sujetos causantes del permiso.

Tras la reforma operada mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, entre los sujetos causantes de permiso se incluye cualquier persona que, aun careciendo de vínculos familiares con el trabajador, conviva con este, siempre que requiera del efectivo cuidado de la persona trabajadora. Esta modificación encuentra su justificación en que el permiso se articula como medida laboral para conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, de ahí que su finalidad última sea cuidar y atender las necesidades del sujeto causante, sea o no conviviente.

En estos casos será necesario tanto acreditar la convivencia como la necesidad de cuidados, admitiéndose cualquier medio de prueba válido. En particular, por lo que respecta a la convivencia, podrá ser acreditada por medio de un certificado de convivencia, contratos de alquiler, facturas (...).

SEXTO.- Aplicación del permiso al personal laboral.

El artículo 48 TREBEP regula los permisos de los funcionarios públicos, en términos no coincidentes con los del art. 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET).

El artículo 51 TREBEP establece que "*para el régimen de jornada, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo (-el Cap. V del Título III, en el que se integran ambos artículos, el 48 y el 51 aludido previamente-) y en la legislación laboral*", si bien no establece una prelación de una regulación respecto de la otra.

En consecuencia, se plantea el interrogante de qué normativa corresponde aplicar cuando se trata de aplicar dichos permisos al personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, habiendo sido

Csv:	FDJEXCN8UHAJU5ABGT7VTGECNHU4BQ	Fecha	12/02/2026 13:06:40
Firmado Por	HUGO ALFONSO CURIEL RODRIGUEZ - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	5/7



objeto de diversas posiciones doctrinales en qué medida se aplica a los laborales el régimen de permisos y vacaciones regulado para los funcionarios en el TREBEP, en función de que los laborales tengan o no una regulación de permisos y vacaciones en su convenio colectivo que mejore lo dispuesto en el ET.

Esta discrepancia doctrinal fue abordada en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de enero de 2008, la cual consideró lo siguiente:

*“...si el personal laboral afectado tiene una regulación completa de permisos y vacaciones a través de su convenio colectivo, en estos casos, se produce un conflicto entre dos normas con una regulación distinta: convenio colectivo y EBEP, que **no puede ser solventado con la llamada «técnica de espigar» que consiste en aplicar lo que resulta más favorable en cada supuesto individualizado, ya que esta práctica rompe la indivisibilidad interna del convenio y anula su equilibrio interno**, fruto del consenso de las partes firmantes. La solución sobre la aplicabilidad del art. 48 EBEP no depende por tanto de si no hay un precepto similar en el convenio colectivo, o de si éste es más desfavorable que lo que prevé el EBEP, **la solución pasa por la aplicación del principio de norma más favorable apreciada en su conjunto (art. 3.3 ET). Esta aplicación, sin embargo, no lo es en relación a todo el convenio, sino que se debe tener en cuenta el bloque cerrado de permisos y vacaciones de dicho convenio en relación al EBEP. Dos conjuntos que se han de comparar, sin que sea posible aplicar en cada caso el precepto individualizado que pueda ser más favorable, ya sea del convenio o del EBEP.**”*

Este criterio de la AN fue ratificado por el TS en sentencia de 8 de junio de 2009, señalando que hay que comparar no sólo el régimen de días de libre disposición o de un tipo de permiso concreto, sino toda la regulación que prevea el convenio sobre permisos, licencias y vacaciones, con la prevista en el TREBEP. De acuerdo con esta doctrina, el art. 48 TREBEP no se aplica siempre y en todo caso al personal laboral, sino que al amparo del art. 3 ET, el art. 48 TREBEP no es aplicable con carácter preferente respecto de lo previsto en el convenio colectivo del personal laboral, sino que es necesario determinar cuál sea el conjunto normativo más beneficioso (convenio o TREBEP). Prevalecerá y será de aplicación aquel régimen regulador que, en su conjunto, resulte más favorable

En consecuencia, no es factible sustituir, exclusivamente, el régimen sobre algún permiso concreto. La técnica del “espiguelo” no es posible en el derecho laboral español, de manera que una parte no puede imponer, unilateralmente, que para los supuestos en que coexistan dos normas diferentes, se elegirá para cada concreto la más favorable, rechazando aquellos aspectos menos favorables del TREBEP.

El criterio de la norma más favorable, concluye el TS que “se ha de aplicar respetando la unidad de regulación de la materia, y en ningún caso, del redactado del art. 51 EBEP se puede deducir que se pueda aplicar siempre y con preferencia absoluta la normativa del EBEP sobre lo que haya previsto el convenio colectivo en materia de permisos para el personal laboral”.

En el caso de la Junta de Extremadura, de la comparativa entre el conjunto de la regulación sobre permisos y vacaciones del TREBEP y de la normativa autonómica aplicable en la materia (LFPEX y Decreto 149/2013, de 6 de agosto), con las previsiones del V Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, se concluye que las primeras son más favorables, en su conjunto, que la regulación de la materia contenida en el Convenio y, en consecuencia, serán de aplicación al personal laboral.


Csv:	FDJEXCN8UHAJU5ABGT7VTGECNHU4BQ	Fecha	12/02/2026 13:06:40
Firmado Por	HUGO ALFONSO CURIEL RODRIGUEZ - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	6/7



Conforme a lo anterior, y por lo que respecta al permiso contemplado en la letra a) del artículo 48 TREBEP, con las mejoras incluidas en nuestra normativa autonómica para hermanos y familiares del tercer grado de consanguinidad, serán de aplicación igualmente al personal laboral de la Junta de Extremadura, sin que, en consecuencia, resulte de aplicación lo previsto en el artículo 22 c) del V Convenio Colectivo.

En Mérida, a fecha de firma electrónica
EL DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA



Csv:	FDJEXCN8UHAJU5ABGT7VTGECNHU4BQ	Fecha	12/02/2026 13:06:40	
Firmado Por	HUGO ALFONSO CURIEL RODRIGUEZ - El Director General De Funcion Publica			
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	7/7	

