



El Gobierno y UGT presionan para imponer un permiso por fallecimiento de 10 días pese al rechazo empresarial

AEC

06/11/2025

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, vuelve a situarse en el centro de las relaciones laborales con una propuesta que choca frontalmente con la realidad empresarial. En una reciente reunión con los agentes sociales, se ha puesto sobre la mesa la ampliación del permiso por fallecimiento de los dos días actuales a diez días hábiles, una medida que la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ~~ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS~~ ha rechazado de plano.

La Negociación Bloqueada: La CEOE Dice 'No' a los Costes

La negativa de la patronal fue comunicada por Patricia Ruiz, secretaria de Salud Laboral de UGT, al término del encuentro. Según sus declaraciones, el argumento de la CEOE es claro y directo: el coste que esta medida supondría para las empresas. «La CEOE ha manifestado que las empresas no aceptan esos diez días de licencia por fallecimiento», afirmó Ruiz, evidenciando el punto muerto en el que se encuentra el diálogo.

La propuesta, que se enmarca en una discusión más amplia sobre

permisos para cuidados paliativos y eutanasia, ignora las advertencias de los empresarios sobre el incremento de los costes laborales en un entorno económico ya complejo. En lugar de buscar un consenso adaptado a la realidad de los distintos sectores, se plantea una solución uniforme impuesta desde el poder político.

Apunte Jurídico: El marco legal español, consagrado en el artículo 37.1 de la Constitución y desarrollado en el Estatuto de los Trabajadores, reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos. La negociación colectiva es el cauce natural para regular las condiciones de trabajo, incluidos los permisos, ya que permite adaptar los acuerdos a las particularidades de cada sector o empresa. La intervención del Gobierno a través de una ley para fijar una condición tan específica, existiendo un clero desacuerdo en la mesa de diálogo social, puede ser interpretada como una injerencia que debilita la autonomía de las partes y el propio principio de negociación, imponiendo una rigidez que los convenios podrían modular de forma más eficiente.

La Amenaza Sindical: 0 Acuerdo o Intervención Legislativa

Ante la postura de la CEOE, la reacción de UGT no ha sido la de buscar un punto intermedio, sino la de elevar la presión. Patricia Ruiz ha instado a la patronal a presentar una contrapropuesta, advirtiendo que, de no hacerlo, recurrirán directamente al

Gobierno. «Instaremos al Gobierno a que tome medidas legislativas», sentenció, dejando claro que la vía de la imposición normativa es la alternativa preferida si no se aceptan sus condiciones.

Esta dinámica revela un patrón preocupante: el diálogo social se convierte en un trámite previo a la intervención legislativa. Se presenta a los empresarios una propuesta cerrada y, ante su rechazo fundado en costes, se amenaza con utilizar el Boletín Oficial del Estado como herramienta de coacción. El Gobierno, lejos de actuar como un mediador imparcial, se perfila como el brazo ejecutor de las demandas sindicales, en detrimento de la autonomía de las empresas y la lógica de la negociación.

