

El permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar [artículo 37.3.b) ET]. ¿La persona trabajadora debe acreditar su condición de conviviente o de cuidadora directa del familiar para poder disfrutar del permiso?

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: *El artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce a la persona trabajadora un permiso retribuido de 5 días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar o de persona distinta del familiar con la que conviva en el mismo domicilio y requiera su cuidado. La SAN-SOC núm. 15/2025, de 31 de enero, declara que cuando el sujeto causante del permiso es un familiar, resulta nula la práctica empresarial que exige a la persona trabajadora acreditar requisitos adicionales que van más allá de la justificación del hecho causante y de la relación de parentesco (vínculo familiar). Concretamente, la Sala declara la nulidad de la práctica empresarial que exige a la persona trabajadora acreditar la convivencia con el familiar o la condición de cuidador efectivo del familiar para poder disfrutar del permiso.*

Palabras clave: *Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar. Sujeto causante del permiso. Hecho causante del permiso.*

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la SAN-SOC núm. 15/2025, de 31 de enero (ECLI:ES:AN:2025:99), que resuelve demanda de conflicto colectivo interpuesta por los sindicatos USO, CC.OO., UGT y CGT contra la empresa Serveo Servicios SAU. La demanda insta que se declare la nulidad de la práctica empresarial que, a efectos del disfrute de los permisos del artículo 37.3.b) del ET causados por un familiar, exige a la persona trabajadora acreditar cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco (vínculo familiar) y la justificación del hecho causante.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 15/2025, de 31 de enero.

Tipo y número de procedimiento: procedimiento de conflicto colectivo núm. 378/2024.

ECLI:ES:AN:2025:99

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El artículo 37.3.b) del ET reconoce a la persona trabajadora el derecho a un permiso retribuido de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del sujeto causante. El sujeto causante del permiso puede ser:

- Un familiar. A tal efecto se entiende por familiar de la persona trabajadora: 1) cónyuge, 2) pareja de hecho, 3) parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad y 4) familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
- Una persona distinta del familiar siempre que: 1) conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y 2) requiera el cuidado efectivo de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente conflicto colectivo se rigen por el Convenio Colectivo de la empresa Serveo Servicios SAU (Código de convenio núm. [90102871012018](#)), cuyo artículo 69.4 reproduce el tenor literal del artículo 37.3.b) del ET, sin precisar ningún aspecto adicional en orden al disfrute del permiso.

La cuestión de fondo consiste en determinar si en orden al disfrute de los permisos del artículo 37.3.b) del ET causados por un familiar, la empresa puede exigir a la persona trabajadora acreditar en todo caso la condición de conviviente o de cuidadora personal del familiar.

IV. Posiciones de las partes

1. La parte demandante (sindicatos)

Los sindicatos demandantes (USO, CC.OO., UGT y CGT) instan la nulidad de la práctica empresarial que exige a la persona trabajadora acreditar su condición de conviviente o de cuidadora efectiva del familiar que causa derecho a los permisos del artículo 37.3.b) del ET. Los sindicatos demandantes sostienen que la práctica empresarial impugnada vulnera la interpretación gramatical del artículo 37.3.b) del ET, la finalista con arreglo a la Directiva 2019/1158, la histórica, citando el anteproyecto de Ley de Familias, y la sociológica del precepto estatutario en cuestión.

2. La parte demandada (empresa)

La empresa demandada (Serveo Servicios, SAU) se opone a la demanda, justificando su proceder en los numerosos permisos que vienen solicitándose en relación con la enfermedad, el accidente y la hospitalización de familiares, y las fundadas sospechas de que las personas trabajadoras no los utilizan para el fin previsto, que es el cuidado del familiar.

V. Normativa aplicable al caso

La SAN-SOC núm. 15/2025, de 31 de enero, fundamenta el Fallo en la normativa siguiente:

- 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 por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo ([DO Serie L núm. 188, de 12 julio 2019](#)):

- Artículo 3.1.c), que define el “permiso para cuidadores” en los términos siguientes: *Ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro.*
- Artículo 6, referido al permiso para cuidadores: *1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales. 2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.*
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ([BOE núm. 71, de 23 marzo 2007](#)). Artículo 4, referido a la integración del principio de igualdad de trato en la interpretación y aplicación de las normas: *La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.*
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) ([BOE núm. 255, de 24 octubre 2015](#)). Artículo 37.3.b), cuyo tenor literal es el siguiente: *La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*
- Convenio Colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (Código convenio núm. 90102871012018) ([BOE núm. 222, de 13 septiembre 2024](#)). Artículo 69.4: *Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, advirtiéndolo con la antelación que permita la causa que lo motiva, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen y por el tiempo que se indica: Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar*

consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, se podrá solicitar un permiso adicional, no retribuido, con los mismos criterios que los establecidos en el artículo 84 sobre licencia sin sueldo.

VI. Doctrina básica

La SAN-SOC núm. 15/2025, de 31 de enero, declara que cuando el sujeto causante de los permisos del artículo 37.3.b) del ET es un familiar, resulta nula la práctica empresarial que consiste en exigir a la persona trabajadora acreditar requisitos adicionales más allá de la relación de parentesco (vínculo familiar) y la justificación del hecho causante. En este sentido, resulta nula la práctica empresarial consistente en exigir a la persona trabajadora que acredite la convivencia con el familiar o el carácter de cuidadora principal del familiar.

La SAN-SOC núm. 15/2025, de 31 de enero, realiza una profusa interpretación (literal o gramatical, histórica, finalista y sociológica) del artículo 37.3.b) del ET, añadiendo dos ideas:

- **Primera idea: la convivencia y la condición de cuidador principal como requisitos para disfrutar de los permisos del artículo 37.3.b) del ET resultan exigibles a la persona trabajadora cuando el sujeto causante no es un familiar.** La Sala declara que del tenor literal del artículo 37.3.b) del ET se desprende que la convivencia y la condición de cuidador principal solo resultan exigibles a la persona trabajadora cuando el sujeto causante del permiso no es un familiar; dicho de otro modo: la condición de conviviente y de cuidador principal no son exigibles a la persona trabajadora cuando el sujeto causante del permiso es un familiar.
- **Segunda idea: el artículo 37.3.b) del ET ha de interpretarse con perspectiva de género.** La Sala declara que cualquier duda interpretativa del artículo 37.3.b) del ET ha de resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, ex artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, y ello es así porque los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres. Ha de efectuarse una interpretación del artículo 37.3.b) del ET lo más flexible posible, favoreciendo con ello que los hombres hagan uso del permiso con la consiguiente asunción del rol de cuidador.

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social de la AN estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por los sindicatos USO, CC.OO., UGT y CGT contra la empresa Serveo Servicios SAU, declarando la nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir, en los permisos del artículo 37.3.b) del ET relativos al familiar de la persona trabajadora, cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco (vínculo familiar) y la justificación del hecho causante.

VIII. Comentario

1. La doctrina de la Sala de lo Social de la AN sobre el disfrute de los permisos retribuidos del artículo 37.3.b) del ET

La Sala de lo Social de la AN viene conformando una doctrina judicial relevante sobre el disfrute de los permisos retribuidos del artículo 37.3.b) del ET, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, que entró en vigor el 30 de junio de 2023. La Sala ha dictado hasta la fecha seis sentencias sobre el tema, que son las siguientes:

- **SAN-SOC núm. 9/2024, de 25 de enero (ECLI:ES:AN:2024:54):** los días de disfrute del permiso son laborales y no naturales. Tal previsión constituye un mínimo de Derecho necesario relativo, susceptible de ser mejorado por convenio colectivo.
- **SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio (ECLI:ES:AN:2024:4220):** la persona trabajadora tiene derecho al disfrute íntegro (a seguir disfrutando) del permiso cuando, tras un ingreso hospitalario de duración inferior a 5 días, existe prescripción médica de reposo domiciliario. Por tanto, el alta hospitalaria del sujeto causante tras un ingreso inferior a 5 días no determina el fin del permiso si se ha prescrito el posterior reposo domiciliario.
- **SAN-SOC núm. 102/2024, de 12 de septiembre (ECLI:ES:AN:2024:4446):** a falta de previsión en convenio colectivo, el inicio del cómputo del permiso no tiene por qué coincidir obligatoriamente con el día del hecho causante (si este es laborable) ni con el primer día laborable siguiente al del hecho causante (si este no es laborable). A falta de previsión convencional, la persona trabajadora es quien ha de fijar el *dies a quo* del permiso en función de sus posibilidades de conciliación, y siempre que sea un día: 1) laborable, 2) a partir del hecho causante (no antes), y 3) en el que persista el hecho causante.
- **SAN-SOC núm. 15/2025, de 31 de enero (ECLI:ES:AN:2025:99):** cuando el sujeto causante del permiso es un familiar, la empresa no puede exigir a la persona trabajadora requisitos adicionales más allá de acreditar la relación de parentesco (vínculo familiar) y la justificación del hecho causante. En este sentido, resulta nula la práctica empresarial consistente en exigir a la persona trabajadora que acredite la convivencia con el familiar o el carácter de cuidadora principal del familiar.
- **SAN-SOC núm. 18/2025, de 6 de febrero (ECLI:ES:AN:2025:378):** la persona trabajadora tiene derecho al disfrute íntegro (a seguir disfrutando) del permiso cuando tras un ingreso hospitalario de duración inferior a 5 días, existe prescripción médica de reposo domiciliario. Reitera criterio recogido en SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio (ECLI:ES:AN:2024:4220)
- **SAN-SOC núm. 39/2025, de 7 de marzo (ECLI:ES:AN:2025:1024):** la práctica o decisión empresarial que limita el permiso a un máximo de 5 días al año es nula. La persona trabajadora tiene derecho a un permiso de 5 días cada vez que acontezca un nuevo hecho causante; dicho de otro modo: se reconoce el derecho a tantos permisos de 5 días cada uno como hechos causantes nuevos acontezcan a lo largo del año. Además, la sentencia reitera el criterio expresado en la SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio (ECLI:ES:AN:2024:4220), y en la SAN-SOC núm. 18/2025, de 6 de febrero (ECLI:ES:AN:2025:378), según el cual, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar el permiso íntegro (a seguir disfrutando del permiso) cuando tras un ingreso hospitalario de duración inferior a 5 días, existe una prescripción médica de reposo domiciliario.

2. Los requisitos para disfrutar los permisos del artículo 37.3.b) del ET varían según que el sujeto causante sea o no familiar de la persona trabajadora

El artículo 37.3.b) del ET reconoce a la persona trabajadora el derecho a un permiso retribuido de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del sujeto causante.

Del tenor literal del artículo 37.3.b) del ET se desprende que el **sujeto causante del permiso** puede ser:

- **Un familiar.** A tal efecto es familiar de la persona trabajadora: 1) el cónyuge, 2) la pareja de hecho, 3) los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, y 4) el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
- **Una persona distinta del familiar** siempre que: 1) conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, y 2) requiera el cuidado efectivo de la persona trabajadora. La doble condición de conviviente y cuidador efectivo resulta legalmente exigible a la persona trabajadora cuando el sujeto causante del permiso no es un familiar; dicho de otro modo: la doble condición de conviviente y cuidador efectivo no cabe exigirla a la persona trabajadora cuando el sujeto causante del permiso es un familiar.

El artículo 37.3.b) del ET no exige en todo caso la **condición de conviviente** a la persona trabajadora, sino solo cuando el sujeto causante no es familiar. Del tenor literal del precepto estatutario resulta claro que la persona trabajadora puede disfrutar del permiso aun cuando no conviva con el familiar que lo causa; es decir: la persona trabajadora no tiene que acreditar la condición de conviviente cuando el sujeto causante del permiso es un familiar.

En relación con la **condición de cuidador efectivo**, el artículo 37.3.b) del ET tampoco la exige en todo caso a la persona trabajadora, sino solo cuando el sujeto causante no es familiar. No obstante, cabe cuestionar si tiene sentido exigir a la persona trabajadora que acredite su condición de cuidador efectivo del sujeto causante porque el cuidado resulta inherente a la propia finalidad del permiso. El permiso del artículo 37.3.b) del ET se articula como un derecho laboral que la persona trabajadora puede ejercer para conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, siendo su finalidad última cuidar y atender las necesidades del sujeto causante, sea o no familiar.

Llegados a este punto conviene diferenciar entre los requisitos que la persona trabajadora tiene que acreditar para disfrutar del permiso y la finalidad del permiso. La persona trabajadora debe acreditar los requisitos para disfrutar del permiso, pero no que va a utilizarlo para el fin previsto. La persona trabajadora debe hacer un uso adecuado del permiso, ausentándose del trabajo con el fin de cuidar del sujeto causante, entendiendo el “cuidado” en sentido amplio. Sin embargo, la persona trabajadora no tiene la obligación legal de acreditar que va a utilizar o que está utilizando el permiso para tal fin.

El vigente artículo 37.3.b) del ET transpone al Ordenamiento jurídico interno español el “permiso de cuidadores” previsto en la Directiva (UE) 2019/1158, cuyo artículo 3.1.c) lo define como *ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro*. La Directiva resulta clara al señalar que la necesidad de cuidado se predica de todo sujeto causante del permiso, sea o no familiar de la persona trabajadora. Además, la Directiva no concibe la necesidad de cuidado como requisito para disfrutar del permiso, sino como finalidad del mismo. En este sentido, la Directiva indica que la persona trabajadora podrá acogerse al permiso para (con el fin de) prestar: 1) cuidados o ayuda personales a un familiar o 2) asistencia o cuidados importantes a una persona conviviente que no es familiar.

Desde el máximo respeto y consideración hacia la encomiable labor del legislador, no parece que la técnica jurídica empleada para redactar el vigente artículo 37.3.b) del ET sea la más adecuada al exigir a la persona trabajadora que acredite su condición de cuidadora efectiva para disfrutar del permiso cuando el sujeto causante no es un familiar. Nótese que el cuidado del sujeto causante es inherente a la finalidad del

permiso y ha de estar presente en todo caso, independientemente de que el sujeto causante sea o no familiar. Tal vez se estén confundiendo los requisitos para disfrutar del permiso, que la persona trabajadora debe acreditar en todo caso, con la finalidad del permiso, que la persona trabajadora debe cumplir, pero no acreditar que la cumple. Las circunstancias que determinan el hecho causante del permiso (accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiere reposo domiciliario) ponen de manifiesto que el sujeto causante va a precisar la ayuda, la asistencia o el cuidado de otra persona, sea o no familiar. Por tanto, la sola concurrencia del hecho causante comporta la necesidad de cuidado, y la persona trabajadora hará uso del permiso con el fin de prestar al sujeto causante el cuidado que precise.

El análisis precedente conduce a las cinco conclusiones siguientes:

Primera conclusión: el hecho causante del permiso y su duración son los mismos cualquiera que sea el sujeto causante; es decir, independientemente de que el sujeto causante sea o no familiar de la persona trabajadora.

Segunda conclusión: la persona trabajadora debe acreditar en todo caso el hecho causante del permiso. El hecho causante que justifica el permiso lo conforma cualquiera de las cuatro circunstancias siguientes referidas al sujeto causante, sea o no familiar: 1) accidente grave, 2) enfermedad grave, 3) hospitalización o 4) intervención quirúrgica sin hospitalización que requiere reposo domiciliario.

Tercera conclusión: para poder disfrutar del permiso, la persona trabajadora debe acreditar, más allá del hecho causante, otros requisitos adicionales, que varían según que el sujeto causante sea o no familiar:

- El sujeto causante es familiar. La SAN-SOC núm. 15/2025, que ahora se comenta, hace referencia a la exigencia de acreditar la relación de parentesco entre la persona trabajadora y el sujeto causante del permiso. No obstante, la expresión “relación de parentesco” no engloba *stricto sensu* a todos los familiares que pueden causar derecho al permiso. En este sentido, dentro de la relación de parentesco quedan incluidos los familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, pero no: 1) el cónyuge (relación conyugal), 2) la pareja de hecho y 3) el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Por ello, tal vez resulte más acertado precisar la exigencia de que la persona trabajadora acredite, además de la justificación del hecho causante, el vínculo familiar con el sujeto causante, que incluye no solo el de parentesco, sino también el conyugal, el de pareja de hecho y el referida al familiar consanguíneo de la pareja de hecho (que se asimila al pariente por afinidad).
- El sujeto causante no es familiar. La persona trabajadora debe acreditar, además de la justificación del hecho causante, su condición de conviviente, es decir, que convive con el sujeto causante en el mismo domicilio.

Cuarta conclusión: una cosa es determinar los requisitos que debe acreditar la persona trabajadora para disfrutar del permiso, y otra distinta cómo acreditarlos. La norma jurídica no concreta los medios de prueba ni el modo de acreditar tanto el hecho causante como el vínculo familiar o la condición de conviviente según que el sujeto causante sea o no familiar de la persona trabajadora. Todo parece indicar que tales extremos se acreditarán mediante prueba documental, pudiendo aportar documentos muy variados. Por ejemplo, la convivencia puede demostrarse, entre otros, con alguno de los siguientes documentos: 1) el DNI (o TIE) de las personas convivientes (persona trabajadora y sujeto causante del permiso) o 2) certificado de empadronamiento conjunto expedido por el Ayuntamiento correspondiente al domicilio.

Quinta conclusión: el empresario puede adoptar medidas para prevenir el uso abusivo o fraudulento del permiso. No obstante, las medidas preventivas del fraude no pueden consistir en exigir a la persona trabajadora que acredite requisitos adicionales

más allá de la justificación del hecho causante y del vínculo familiar con el sujeto causante o la condición de conviviente si el sujeto causante no es familiar. Tal vez resulte oportuno que la empresa informe formalmente sobre el contenido y finalidad del permiso a la persona que lo solicita, quedando constancia de que esta ha sido debidamente informada sobre el uso adecuado del mismo. Tal vez merezca la pena analizar hasta qué punto la empresa puede exigir a la persona trabajadora que: 1) suscriba *ex ante* una declaración jurada en la que haga constar que el permiso se utilizará para el fin previsto o que no realizará durante el permiso ninguna actividad que impida el cuidado efectivo del sujeto causante; y/o 2) justifique *ex post*, de manera genérica y no pormenorizada, el uso del permiso. En cualquier caso, no hay que pasar por alto que la relación laboral se basa en la mutua confianza y el respeto de las partes, que también alcanza al ejercicio de los derechos laborales de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

3. Las consecuencias jurídicas que lleva aparejado el uso indebido (fraudulento) de los permisos del artículo 37.3.b) del ET

La Sala de lo Social de la AN viene insistiendo que: 1) el uso abusivo o fraudulento de los permisos no se presume y 2) el ordenamiento jurídico otorga a la empresa facultades para responder ante eventuales conductas abusivas o fraudulentas en el uso de los permisos.

En virtud de su facultad de vigilancia y control, la empresa puede comprobar si la persona trabajadora hace o no un uso adecuado del permiso, si utiliza o no el permiso para el fin previsto. El control empresarial del uso que las personas trabajadoras hacen de los permisos del artículo 37.3.b) del ET queda justificado por su carácter retribuido, por el hecho de que el disfrute del permiso comporta una ausencia al trabajo remunerada. Con todo, el control que la empresa haga sobre el uso de los permisos no es ilimitado; cabe entender que la empresa podrá ejercer dicho control de manera excepcional y restrictiva, cuando consten razones fundadas de que la persona trabajadora hace un uso abusivo o desviado del permiso para un fin distinto del cuidado del sujeto causante.

Llegados a este punto la cuestión pasa por determinar si, a la vista de las circunstancias del caso concreto, el uso indebido de los permisos del artículo 37.3.b) del ET es una conducta censurable por la empresa y, de serlo, si lo proporcional es fijar la sanción disciplinaria máxima, que es el despido, u otra en menor grado (teoría gradualista).

La empresa podrá ejercer su facultad disciplinaria si constata, a través de los medios de prueba habilitados en Derecho, que la persona trabajadora ha hecho un uso indebido (fraudulento) de los permisos retribuidos del artículo 37.3.b) del ET. La doctrina judicial ha llegado a admitir en algunos casos la procedencia de la sanción disciplinaria máxima (despido) por considerar que el uso indebido del permiso constituye una falta muy grave. En este sentido, la STSJ de Cataluña-SOC núm. 3691/2024, de 26 de junio (Recurso de suplicación núm. 581/2024. ECLI:ES:TSJCAT:2024:4677), confirma la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora que solicitó un permiso de 5 días por estar su madre hospitalizada en Santiago de Compostela, y dedicó parte de los días de permiso a disfrutar de un viaje a las Islas Baleares. En este caso, el uso indebido del permiso comporta una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, que se acredita a través de las fotografías del viaje que la propia trabajadora publicó en la red social Instagram.

IX. Apunte final

A modo de apunte final merece la pena hacer referencia, siquiera sea breve, a la STS-SOC núm. 191/2025, de 7 de marzo (RCO núm. 5/2023. ECLI:ES:TS:2025:1014), que confirma y declara la firmeza de la STSJ del País Vasco-SOC núm. 2076/2022, de 18 de octubre (ECLI:ES:TSJPV:2022:3461). La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco reconoce al personal afectado por el conflicto colectivo el derecho a disfrutar del

permiso retribuido por hospitalización de familiar en tanto que este precise reposo domiciliario tras el alta hospitalaria y así se acredite mediante el correspondiente *certificado de hospitalización*. Llegados a este punto surgen dos cuestiones:

Primera cuestión: ¿el permiso por hospitalización puede comenzar a disfrutarse tras el alta hospitalaria, estando el familiar en reposo domiciliario? La STS-SOC núm. 191/2025 deja claro que se trata de seguir disfrutando del permiso tras el alta hospitalaria, es decir, que el permiso se inició durante la hospitalización del familiar (hecho causante) y continúa durante el reposo domiciliario prescrito tras el alta hospitalaria. Sin embargo, la lectura y relectura de la pretensión formulada en la demanda y del fallo de la STSJ del País Vasco-SOC núm. 2076/2022 dan pie a pensar que el permiso puede iniciarse durante el reposo domiciliario prescrito tras el alta hospitalaria del familiar, lo cual comportaría la incorporación de un hecho causante *ex novo*, no previsto en el artículo 37.3.b) del ET ni en el convenio colectivo aplicable; a saber: la **necesidad de reposo domiciliario de familiar tras alta hospitalaria**, que es diferente de: 1) la hospitalización de familiar, con o sin intervención quirúrgica; y 2) la necesidad de reposo domiciliario de familiar tras intervención quirúrgica sin hospitalización. Cabe entender que el permiso por hospitalización: 1) comienza a disfrutarse en día laborable y mientras concorra el hecho causante, que es la hospitalización del familiar; y 2) puede seguir disfrutándose tras el alta hospitalaria si no se ha agotado su duración y se ha prescrito reposo domiciliario. Si la duración del permiso por hospitalización se agota durante el ingreso hospitalario, no cabe seguir disfrutándolo durante el reposo domiciliario prescrito tras el alta hospitalaria. Además, el disfrute del permiso por hospitalización no puede comenzar a disfrutarse durante el reposo domiciliario del familiar prescrito tras su alta hospitalaria, porque ha desaparecido el hecho causante, que es el ingreso hospitalario.

Segunda cuestión: ¿cómo se acredita la necesidad de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria? La STSJ del País Vasco-SOC núm. 2076/2022, de 18 de octubre, manifiesta que para poder disfrutar del permiso, la necesidad de reposo domiciliario del familiar tras su alta hospitalaria debe acreditarse mediante *certificado de hospitalización* y no cabe presumir que existe por el solo hecho de que el familiar no haya recibido el alta médica; dicho de otro modo: la falta de alta médica no implica en todo caso la necesidad de reposo domiciliario del familiar tras su alta hospitalaria. La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco menciona el *certificado de hospitalización* porque es el medio de prueba que señala el convenio colectivo aplicable. No obstante, conviene advertir que el *certificado de hospitalización* acredita *stricto sensu* el ingreso hospitalario y normalmente es emitido por personal administrativo. Nótese que la necesidad de reposo domiciliario debe ser prescrita expresamente por el facultativo y, por tanto, acreditada mediante certificado médico, que no es sinónimo de certificado de hospitalización. Tal vez, lo más adecuado hubiera sido indicar que el reposo domiciliario tras el alta hospitalaria: 1) no se presume por el solo hecho de que no haya alta médica, y 2) debe acreditarse mediante certificado médico (no mediante certificado de hospitalización) emitido por el facultativo que lo ha prescrito.