Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 9/2026

Permiso retribuido por hospitalización de familiar o conviviente. Su duración (cinco días) no viene referida al año natural, sino a cada supuesto de hecho, y no finaliza necesariamente con el alta hospitalaria.

Belén García Romero
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *La duración del permiso retribuido del artículo 37.3.b ET está limitado a cinco días por cada supuesto de hecho, no a cinco días por cada año natural. Cuando el permiso trae su causa de una hospitalización no finaliza necesariamente con el alta hospitalaria del paciente, sino que se extiende, hasta su duración máxima, a los posteriores días de reposo domiciliario.*

Palabras clave: *Permiso laboral de cuidadores por hospitalización. Accidente. Enfermedad grave o intervención quirúrgica.*

Abstract: *The duration of paid leave for careers under Article 37.3.b of the Workers´ Statute is limited to five days per instance, not five days per calendar year. Where the leave is due to hospitalisation, it does not necessarily end upon the patient´s discharge from hospital but extends – up to its maximum duration – to the subsequent days of rest at home.*

Keywords: *Leave for carers due to hospitalisation. Accident. Serious illness or surgery.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00786*

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:3987*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .

I. Introducción

El artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2025, de 23 de octubre (en adelante ET), regula los permisos laborales retribuidos. Dicho precepto fue reformado por Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, para adaptar su regulación a la Directiva (UE) 2019/1158, de conciliación de la vida laboral y familiar (en adelante, la Directiva), cuyo plazo de transposición había vencido el 1 de agosto de 2022, habiéndose recibido carta de emplazamiento de la Comisión Europea de 20 de septiembre de 2022, además del dictamen motivado por falta de

comunicación de las medidas nacionales de transposición con fecha 19 de abril de 2023.

Tal y como se expone en el Preámbulo del Real Decreto-ley 5/2023, se modifica la letra a) del artículo 37.3 ET para recoger otras formas de convivencia de manera similar a como se amplía el ámbito subjetivo de la directiva y la relación de familiares recogida en el artículo 3.1.e).

Asimismo, se reforma letra b), a efectos de trasponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva. Concretamente, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo e incluyendo también en la cobertura a la pareja de hecho.

Por último, se introduce una nueva letra b bis) para separar del anterior permiso el que tiene como causa el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Pues bien, la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2026 (rec. 753/2026), analiza la vigente redacción del artículo 37.3.b) ET para dar respuesta a dos de las cuestiones que mayores dudas han suscitado tras la mencionada reforma del mencionado precepto estatutario.

Este pronunciamiento, que confirma la sentencia dictada en la instancia por la Audiencia Nacional, clarifica las condiciones de ejercicio de este derecho y lo hace en un sentido que resulta sin duda más favorable para las personas trabajadoras.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 753/2026, de 25 de septiembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 135/2025.

ECLI:ES:TS:2026:3987

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema suscitado

El recurso de casación 135/2025 tiene por objeto resolver dos concretas controversias jurídicas sobre la interpretación del artículo 37.3.b ET. La primera consiste en decidir si el permiso retribuido de cinco días está limitado a un único periodo en cada año natural, aunque concurran varios supuestos de hecho que habiliten el disfrute del permiso en el mismo año. La segunda cuestión es determinar si dicho permiso, cuando trae causa de una hospitalización, finaliza con el alta hospitalaria o se extiende a los posteriores días de reposo domiciliario prescritos al paciente.

2. Hechos y antecedentes

La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) presentaron conjuntamente demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia

Nacional frente a Grupo empresarial RACE, S.L., Asegurace, S.A., Race Asistencia, S.A. y Unión de Automóviles Clubs, S.A., en cuyo suplico pedían que se declarase la nulidad de las decisiones o prácticas empresariales de: a) limitar el permiso retribuido del artículo 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año, y b) limitar el reconocimiento del permiso retribuido del artículo 37.3.b ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

Y como consecuencia de ello, solicitaban que se declarase:

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del artículo 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año.
- El derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del artículo 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquéllas.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 7 de marzo de 2025, (autos núm. 12/2025) estimó íntegramente la demanda en los términos estrictos del suplico de la misma.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación del grupo empresarial.

IV. Posición de las partes

El **Grupo empresarial** RACE, S.L., Asegurace, S.A., Race Asistencia, S.A. y Unión de Automóviles Clubs, S.A., como parte recurrente, alega interpretación errónea del artículo 37.3.b) ET en relación con el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y con el artículo 6 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019. En su argumentación invoca el principio de interpretación conforme resultante tanto de la jurisprudencia del TJUE (STJUE de 13 de diciembre de 1983, caso Comisión contra Consejo, C-218/82; de 24 de julio de 1993, Dr. Tretter, C-90/92 y de 10 de septiembre de 1996, Comisión contra Alemania C-61/94, entre otras), como también del Tribunal Constitucional.

En lo que se refiere a la primera cuestión controvertida, señala que el permiso para cuidadores aparece regulado tanto en el artículo 3 como en el artículo 6 de la Directiva. Este último precepto limita su duración a «cinco días al año por trabajador» (art. 6.1), siendo este un mandato claro e incondicionado, por lo que así debe interpretarse la norma española de incorporación de la Directiva.

En cuanto al segundo problema debatido, entiende que el permiso por hospitalización de familiar se agota con el alta hospitalaria, sin extenderse al reposo domiciliario posterior. Solamente para el caso de la intervención quirúrgica sin hospitalización la duración puede incluir el reposo domiciliario si así está prescrito médicamente. Afirma que el texto legal es copia literal de la Directiva (sin indicar qué precepto concreto de la misma), y esta norma utiliza el singular para unir el reposo domiciliario al supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización.

Las **tres organizaciones sindicales impugnantes**, como parte recurrida, coinciden en sostener que la Directiva 2019/1158 constituye una norma de mínimos, tal y como resulta de su artículo 16, que expresamente faculta a los Estados miembros para introducir o mantener disposiciones más favorables para las personas trabajadoras. Consideran que el artículo 37.3.b) ET, al no establecer límite anual alguno, constituye precisamente el ejercicio de esa facultad de mejora y no una laguna que deba integrarse a la baja mediante la Directiva. Añaden que la interpretación conforme no puede utilizarse para reducir derechos ya reconocidos en la misma norma interna, conforme al considerando 46 de la propia Directiva, y que, en cuanto a la extensión del permiso al reposo domiciliario tras la hospitalización, resulta de

aplicación la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo contenida en la Sentencia de 12 de julio de 2018 (rec. 182/2017), conforme a la cual lo determinante para el nacimiento y pervivencia del derecho al permiso es la persistencia de la necesidad de cuidados, y no la continuidad formal de la hospitalización, sin que el alta hospitalaria determine por sí misma la extinción del permiso.

El **Ministerio Fiscal** comparte íntegramente la argumentación de la sentencia recurrida, por lo cual interesa la desestimación del recurso.

V. Normativa aplicable al caso

Como se ha indicado, la parte recurrente alega interpretación errónea del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en relación con el artículo 6 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. No obstante, para la resolución del caso, el Tribunal Supremo aplica también el artículo 16 de la citada norma comunitaria, citado por la parte recurrida.

- El vigente artículo 37.3.b) ET confiere a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por un periodo de «cinco días, por accidente o enfermedad grave, 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 cuidado efectivo de aquella*».*

- El artículo 6 Directiva 2019/1158, bajo el rótulo «Permiso para cuidadores», establece:

«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».

- Artículo 16 Directiva 2019/1158- «Nivel de protección»:

«1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá una causa que justifique la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva. La prohibición de reducir dicho nivel de protección se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar, ante un cambio de circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor el 1 de agosto de 2019, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva».

VI. Doctrina básica

Para resolver las cuestiones controvertidas, la Sala revisa su propia jurisprudencia adoptada en interpretación del artículo 37.3.b) ET, que considera plenamente aplicable al caso analizado, incluso tras la reforma del precepto operada por el Real Decreto-ley 5/2023.

Así, de un lado, en relación con la posibilidad de ampliar el permiso hasta los cinco días, si hay prescripción de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, mantiene su doctrina reiterada en numerosas sentencias que cita expresamente en las que se interpreta el permiso regulado en el artículo 37.3 ET y reconocido también en varios convenios colectivos (por todas, STS 140/2026, de 5 de febrero –rec. 236/2024; STS 381/2025, de 6 de mayo– rec. 104/2023 y STS-SOC 373/2026, de 8 de abril, rec. 104/2025). De esta jurisprudencia se deriva que «la clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica porque evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación de enfermedad del familiar». En otras palabras, lo relevante es determinar si «tras el alta hospitalaria no solo no se ha producido el alta médica, sino que se ha prescrito el reposo domiciliario porque el paciente sigue necesitando cuidados y no está todavía curado».

En segundo lugar, en lo que se refiere a la duración máxima del permiso de cuidadores, el recurso invoca como núcleo esencial de su fundamentación el principio de fundamentación conforme, que llevaría a la necesidad de interpretar el artículo 37.3.b) ET en el mismo sentido que la correspondiente norma de la Directiva que se está incorporando (el art. 6), que hace referencia al número de cinco días al año.

Aplicando la doctrina del Tribunal de Luxemburgo (entre otras, STJUE 11 de febrero de 2021, Raquel y otros, C-760/18 y de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22), se deriva que el principio de interpretación conforme obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a hacer todo lo que sea de su competencia para alcanzar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme al objetivo perseguido por esta. En caso necesario, la exigencia de interpretación conforme obliga a tales órganos jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con los objetivos de una directiva.

Sin embargo, como señala la Sala, la aplicación de este principio tiene diferencias sustanciales cuando se trata de interpretar normas que incorporan Directivas al Derecho interno, según que esas directivas vengan a realizar una armonización completa de una materia, en cuyo caso, las normas de transposición no pueden contradecir en modo alguno el tenor de las mismas, o solamente una armonización mínima. En este último caso, la libertad de interpretar las normas de derecho interno viene limitada por la necesidad de respetar el mínimo establecido, pero, por encima de ese mínimo, el órgano judicial nacional es libre, desde el punto de vista del Derecho de la Unión, para desarrollar sus facultades interpretativas con arreglo a los parámetros de su Derecho nacional.

VII. Parte dispositiva

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo decide desestimar el recurso de casación interpuesto por la empleadora y «Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia núm. 39/2025, de 7 de marzo de 2025, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictada en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 12/2025». No se hace expresa condena a las costas del recurso y se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

VIII. Pasajes decisivos

F.J Tercero

(…)

La exposición anterior permite alcanzar la conclusión de que para nuestra jurisprudencia la clave radica en si tras el alta hospitalaria, no solo no se ha producido el alta médica, sino que se ha prescrito reposo domiciliario porque el paciente sigue necesitando cuidados y no está todavía curado.

Aún más, en esa sentencia, citando la previa sentencia de esta Sala Cuarta 373/2026 de 8 de abril, rec 104/2025 (Serveo Servicios) ya hemos descartado el impacto de la incorporación de la Directiva sobre esa doctrina jurisprudencial.

(…)

La legislación española no garantizaba el estándar fijado por la Directiva, porque el permiso del artículo37.3.b del Estatuto de los Trabajadores solamente confería un derecho de dos días (o cuatro, si se precisaba desplazamiento), si bien esos dos días se conferían para cada concreto supuesto de hecho que pudiera producirse. El déficit de cumplimiento se producía cuando la aplicación de la norma interna española no garantizaba esos cinco días laborables por año, aunque se tratase de un único supuesto de hecho. Lo que hace el Real Decreto-ley 5/2023 es ampliar el número de días a cinco para alcanzar ese mínimo prescrito por la Directiva, pero sin alterar por lo demás la regulación. Así si en el caso de la regulación anterior el permiso se reconocía no solamente a los cuidadores convivientes, sino a todo aquel cuidador que tenga una determinada relación de parentesco con el enfermo, eso mismo se mantiene. Y lo mismo ocurre con la asociación del número de días de permiso a cada supuesto de hecho, sin introducir un límite por año natural, como pretende la empresa. (…).

[…]

La presente Directiva establece requisitos mínimos, ofreciendo así a los Estados miembros la posibilidad de introducir o de mantener disposiciones más favorables a los trabajadores... (…) La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para reducir los derechos existentes establecidos en la legislación de la Unión, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel general de protección del que gozan los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva.

Lo cierto es que la regulación española solamente ha cambiado en el sentido de elevar el número de días de permiso, pero no la definición del supuesto de hecho y desde luego no introduce una limitación novedosa en el número de días de permiso por año. Anteriormente no existía y ahora tampoco, porque la reforma legal no ha introducido tal previsión y en modo alguno puede sostenerse que estuviera obligada a hacerlo, ya que el legislador estaba expresamente autorizado a mantener disposiciones más favorables para las personas trabajadoras que las establecidas en la Directiva. Por tanto, debe mantenerse la interpretación de la norma previa al Real Decreto-ley 5/2023, que consideraba que cada supuesto de hecho habilitante del permiso da lugar a una duración del mismo de cinco días.

IX. Comentario

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo procede a analizar en su sentencia, en primer lugar, el efecto que pueda tener la incorporación de la Directiva 2029/1158 sobre la situación previa del permiso controvertido en la legislación española.

Comparando las redacciones del precepto estatutario –la anterior y la posterior al Real Decreto-ley 5/2023– observa que hay un cambio en cuanto a la duración de permiso, que pasa de dos a cinco días, y también se modifica el grupo de personas que pueden generar el derecho a ser cuidadas. Así, mientras que en la versión anterior se circunscribía a «parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad», en el texto actual además de a dichos familiares se incluye también a «cónyuge, pareja de hecho, 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».

Sin embargo, constata que la causa habilitante del permiso laboral no ha sufrido ninguna modificación como consecuencia de la incorporación de la Directiva por Real Decreto-ley 5/2023, pues tanto antes de la reforma como después de ella el precepto reconoce el permiso en caso de «accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario». Por lo

tanto, la Sala considera que en este punto no existe el más mínimo motivo para alterar la interpretación del percepto que ya estaba adoptada por la Sala en una jurisprudencia muy consolidada, cuyo último ejemplo es la sentencia 443/2026, de 22 de abril (rec. 126/2025).

En lo que concierne a la primera cuestión litigiosa, esto es si el permiso está o no ligado a la situación de hospitalización y si cabe ampliarlo hasta el máximo previsto, si hay prescripción de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, la Sala afirma que sobre este problema la Directiva nada dispone ni establece y, sin embargo, esta cuestión ya ha sido resuelta por el Alto Tribunal en diversas resoluciones, y descarta que la incorporación de la Directiva haya tenido algún impacto sobre esta doctrina jurisprudencial.

Así pues, la aplicación de su propia doctrina le permite alcanzar la conclusión de que la clave está en diferenciar entre el alta hospitalaria y el alta médica. El alta hospitalaria solo indica que la persona atendida ya no tiene que permanecer ingresada, pero puede seguir necesitando tratamiento o cuidados. El alta médica puede determinar la finalización del permiso si acredita que ya no existe la necesidad de cuidados que lo justifique.

De otro lado, se examina la cuestión relativa a si la duración del permiso retribuido de cuidadores del artículo 37.3.b ET, tras su modificación por el Real Decreto-ley 5/2023, tiene una duración máxima de cinco días por cada año natural, por ser en otro caso, contrario a la Directiva 2019/1158.

Para la Sala, el citado permiso está limitado a cinco días por cada hecho causante, no a cinco días por cada año natural, pero su disfrute íntegro dependerá de las circunstancias de cada caso.

Frente al argumento esgrimido por el recurrente de que el artículo 6 de la Directiva limita el permiso a cinco días por año natural, la Sala razona que, dado que la Directiva 2019/1158 contiene una armonización de mínimos, no puede sostenerse que una interpretación como la que se ha efectuado del artículo 37.3.b) ET sea contraria a la misma, porque el resultado de esa interpretación se sitúa por encima de los mínimos prescritos por la Directiva, posibilidad contemplada en el artículo 16 de la propia Directiva.

En contra del criterio de la parte recurrente, la Sala no considera que la finalidad del Real Decreto-ley 5/2023 haya sido reducir el nivel de protección de la norma nacional hasta hacerlo coincidir con el garantizado por la Directiva. En primer lugar, porque la regulación del artículo 37.3.b) del ET se ha mantenido sustancialmente inalterada, limitándose esencialmente a elevar a cinco el número de días anteriormente previsto.

Ciertamente, hasta la reforma de 2023, la legislación española no garantizaba el estándar fijado por la Directiva, porque solamente establecía un permiso de dos días, si bien esos dos días se conferían para cada concreto supuesto de hecho que pudiera producirse. Lo que hace el Real Decreto-ley es ampliar el número de días a cinco para alcanzar ese mínimo prescrito por la Directiva, pero sin alterar por lo demás la regulación. Así pues, se mantiene la asociación del número de días de permiso a cada supuesto de hecho, sin introducir un límite por año natural.

La Directiva 2019/1158 tiene como finalidad una armonización de mínimos, por lo cual cualquier interpretación, con arreglo a los principios interpretativos del ordenamiento jurídico español, del art 37.3.b ET que garantice esos mínimos es conforme con la misma.

En conclusión, para el Tribunal Supremo, ni el principio de interpretación conforme es contrario a la interpretación preexistente de la norma que aplica la sentencia de la Audiencia nacional, ni existe indicio alguno de que la voluntad del legislador fuera reducir el nivel previo de protección a cambio de alcanzar el mínimo de días anuales previsto en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158.

Por último, la Sala considera que las alegaciones de la parte recurrente sobre la inaplicabilidad al caso de la perspectiva de género no son relevantes, porque la solución adoptada por el legislador no precisa acudir a la misma.

X. Apunte final

A pesar de que el artículo 6.1 de la Directiva 2019/1158 establece un permiso de «cinco días laborables al año por trabajador», en esta interesante sentencia, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, teniendo en cuenta que se trata de una Directiva de mínimos, aclara que el permiso de cuidadores del artículo 37.3.b) ET no funciona como una bolsa anual de días que se agotan con la primera solicitud, sino que el derecho se vincula al hecho causante concreto que lo justifica. Por lo tanto, si durante un mismo año se produce una nueva hospitalización u otra situación prevista y se cumplen los requisitos exigidos legalmente, puede nacer un nuevo derecho al permiso.

Además, cuando el permiso trae su causa de una hospitalización no finaliza necesariamente con el alta hospitalaria del paciente, sino que puede mantenerse, hasta el máximo de cinco días, durante los días posteriores de reposo domiciliario, siempre que el familiar siga necesitando cuidados efectivos.